

Gewerkschaften in der Globalisierungsfalle

Vorwärts zu den Wurzeln!

Inhalt

1. Mit dem Rücken zur Wand ...

2. Von der politischen Einbindung zur gewerkschaftlichen Autonomie

2.1. Aus der Traum von Kooperation und Mitgestaltung

2.2. Glaubwürdigkeitsverlust und nicht genutzte Handlungsspielräume in der Tarifpolitik

2.3. Mit „Gestaltungsansätzen“ gegen Privatisierung und Deformation der Sozialsysteme?

3. Vom Gewerkschaftsmodell des Rheinischen Kapitalismus zu transnationaler Handlungsfähigkeit

3.1. Das gewerkschaftliche Dilemma

3.2. Funktionsmechanismus von Gewerkschaft außer Kraft

3.3. Die Utopie organisieren

3.4. Brückenköpfe oder Grenzüberschreitungen

4. „Einer der sich selbst versteht, wie soll der aufzuhalten sein?“

¹ Bernd Riexinger ist Geschäftsführer des ver.di – Bezirks Stuttgart, Werner Sauerborn ist Referent für Grundsatzfragen des ver.di Landesbezirks Baden-Württemberg. Die Autoren vertreten ihre persönliche Meinung.

1. Mit dem Rücken zur Wand ...

Irgendwann, wenn es nicht besser wird, geht man zum Arzt. Praxisgebühr hin, Zuzahlungen her, man will wissen, was los ist und wie es weitergehen soll. Auch in jedem Unternehmen beginnt irgendwann, wenn über einen längeren Zeitraum die Organisationsziele (Profit, Einfluss oder Umsätze) nicht erreicht oder ganz verfehlt werden, das Nachdenken, die Suche nach grundsätzlichen Erklärungen und strategischen Auswegen – nicht so bei den Gewerkschaften!

Vor genau zwanzig Jahren haben die Gewerkschaften in Deutschland mit ihrem arbeitszeitpolitischen Durchbruch in der Metall- und Druckindustrie ihre letzten großen Erfolge in der Tarifpolitik errungen. Schon sie auf andere Branchen zu übertragen und so als gesellschaftlichen Standard durchzusetzen, gelang nicht mehr. Nach einigen Jahren des Stillstands ist inzwischen flächendeckend der Roll-back im Gange, bei der Arbeitszeit², in der Entgelttarifpolitik schon lange³ und seit Rot-Gün in der sekundären Einkommensverteilung (Rentenreform, Gesundheitsreform, Agenda 2010, Hartz IV) allemal.

Parallel zum tarif- und gesellschaftspolitischen Einflussverlust rutschten die Gewerkschaftsapparate in eine organisatorische Dauerkrise. Mitglieder⁴- und Einnahmeverluste lösen immer hektischere Anpassungsreaktionen aus: Mittelkürzungen, Personalabbau in Permanenz und kurzsichtige, meist rein betriebswirtschaftlich angelegte OE-Prozesse schränken die Handlungsfähigkeit und politische Durchsetzungsfähigkeit immer weiter ein und begründen eine entmutigende Spirale nach unten⁵.

Am beunruhigendsten bei alledem ist das Ausbleiben einer angemessenen Reaktion auf die Krise. Eines Teils wird auch nach zwanzig Jahren Sinkflug die Diagnose Krise standhaft zurückgewiesen, weil sie nur weiter schwäche und das Auf und Ab die Entwicklung von Gewerkschaften schon immer gekennzeichnet habe. Andererseits werden zwar ernsthafte Schwierigkeiten eingeräumt, auf die die Gewerkschaften entweder kaum Einfluss hätten („In Zeiten hoher Arbeitslosigkeit sind Gewerkschaften immer schwach“) oder die durch soziologische Entwicklungen verursacht seien, auf die die Gewerkschaften keine Antwort gefunden hätten (z.B. „Tertiarisierung“, das „Aufkommen einer „Wissensgesellschaft“, die „Individualisierung der Lebensstile“ oder allgemein geänderte Altersstrukturen⁶.

² Sybille Stamm, Hegemonie über die Zeitfrage, in: „Sand im Getriebe“, newsletter von attac, 34/2004

³ 16 Prozentpunkte haben die Arbeitnehmerinnen und -männer zwischen 1982 und 2002 innerhalb des verteilungsneutralen Spielraums eingebüßt, s. wirtschaftspolitische Informationen verdi Bundesvorstand 2004

⁴ Bei verdi z.B. beläuft sich derzeit der Mitgliederverlust der letzten 12 Monate auf über 150 000 Mitglieder, das sind ca. 6%.

⁵ Zur Empirie dieser Entwicklung s. Aus Politik und Zeitgeschichte, B 47-48/2003, darin Beiträge von Lothar Funk, Ute Klammer/Reiner Hofmann, Wolfgang Schroeter.

⁶ z.B. Lothar Funk, Der neue Strukturwandel: Herausforderung und Chance für die Gewerkschaften, in: Aus Politik und Zeitgeschehen, B 47-48, 2003

Oft erschöpfen sich die Erklärungen in Zirkelschlüssen und Tautologien, in denen das eine Krisensymptom mit einem anderen erklärt wird⁷. Die meisten der diskutierten Erklärungen sind den Gewerkschaften seit langem bekannt und bewusst, ohne dass Gegenstrategien hätten Abhilfe schaffen können. Mit allen angesprochenen Beobachtungen werden zutreffend Krisensymptome in Teilsystemen der gewerkschaftlichen Wirklichkeit beschrieben, allein angesichts der Wucht, Dauer und Gleichgerichtetheit der Entwicklung der gewerkschaftlichen Krise können diese Erklärungsversuche für sich genommen nicht überzeugen.

In Zeiten, in denen die Gesellschaft immer tiefere Risse, Widersprüche und Ungerechtigkeiten produziert, wo die auf der Verliererspur, Schutz und Solidarität, eben Gewerkschaften, dringender denn je bräuchten, fehlt es an einer grundsätzlichen, ernsthaften und engagierten Diskussion über die tiefer liegenden Gründe des gewerkschaftlichen Niedergangs und über Ansatzpunkte ihrer Rekonstruktion. Die Gewerkschaften verdrängen in unverantwortlicher Weise ihre Krise⁸. Sie wollen nicht zum Arzt. Sie scheinen nicht wissen zu wollen, wie es um sie bestellt ist und wie es perspektivisch weiter gehen soll.

Sinnfällig und damit Anknüpfungspunkt unserer Analyse ist das Zusammentreffen des Beginns der ökonomischer Globalisierung einerseits und der Talfahrt der Gewerkschaften andererseits. Beides lässt sich auf die frühen 80er Jahre datieren. Nur eine zufällige Gleichzeitigkeit? Zwar hatten Waren- und Geldmärkte ebenso wie die Arbeitsmärkte schon immer eine transnationale Dimension, aber seit den 80 Jahren gewinnt dieser Prozess, getragen von multinationalen Firmenzusammenschlüssen und –übernahmen sowie einer neue technisch-organisatorische Basis der Finanz- und Handelsprozess sowie der internationalen Arbeitsteilung eine neue Qualität, die zurecht als ökonomische Globalisierung definiert wird⁹.

Der von ArbeiterInnen- und Sozialbewegungen erkämpfte Sozialstaatskompromiss verliert seine Grundlage. Das Kapital entzieht sich der nationalstaatlichen Regulation durch Flucht aus der Dachluke in sein Reich der globalen Marktfreiheit. Zurück bleiben die Gewerkschaften als Vertragspartei, der das Gegenüber zunehmend abhanden kommt.

⁷ z.B.: Die unbefriedigende „Performance“ von Gewerkschaften liege an ihrer mangelnden Medienpräsenz. Die mangelnde Medienpräsenz spiegele wieder, dass die Gewerkschaften als Machtfaktor an Bedeutung verloren haben. Die Gewerkschaften hätten an Bedeutung verloren, weil sie dem neoliberalen Diskurs nicht entgegenträten. Die Gewerkschaften träten dem neoliberalen Diskurs zwar entgegen, dies werde in den Medien aber nicht aufgegriffen, ...
Oder: Der negativen Mitgliederentwicklung müsse mit Mitgliederwerbemaßnahmen und der Erschließung weißer Flecken begegnet werden. Dies erfordere eine Aufstockung, jedenfalls keine Reduzierung von Personal- und Sachmitteln. Personal- und Sachmittel müssten jedoch um jährlich x% gekürzt werden wegen der negativen Mitgliederentwicklung.

⁸ Im Oktober 2003, gegen Ende des Jahres mit den bislang höchsten Mitgliedererlusten beschließen die Delegierten des verdi-Bundeskongresses einen Leitantrag zur Strukturreform, in dem es heißt: „Zwei Jahre nach der Gründung von verdi können wir feststellen: verdi ist gewerkschaftspolitisch erfolgreich. ... Die Prinzipien von verdi, die im Rahmen der Matrixstruktur hohe Fachlichkeit bei hoher betrieblicher und regionaler Präsenz gewährleisten sollen, haben sich bewährt. Sie bleiben das Fundament der organisationsstrukturellen Veränderungen und Weiterentwicklungen“

⁹Elmar Altvater/Birgit Mahnkopf, Grenzen der Globalisierung, Ökonomie, Ökologie und Politik in der Weltgesellschaft, Westfälisches Dampfboot 2002. Eine empirische Bestandsaufnahme über die Herausbildung eines „Weltarbeitsmarkts“ mit Schwerpunkt IT-Dienstleistungen bieten Andreas Boes und Michael Schwemmler, Herausforderung Offshoring, Internationalisierung und Auslagerung von IT-Dienstleistungen, edition der Hans-Böckler-Stiftung, 2004

Dieser ökonomischen Realität korrespondiert das neoliberale Paradigma: nicht die Etablierung einer transnationalen Regulation, sondern die jeweils nationale Optimierung der jeweils nationalen Ausgangslage des neuen globalen Wettbewerbs ist die Leitlinie. Sie hat sich, konzertiert durch eine in der Nachkriegsgeschichte einmalig homogene öffentliche Meinungsmache¹⁰, der Bordieu'schen *pensee unique*, auf allen Feldern der Tarifpolitik etabliert und wird auf staatlicher Ebene über inzwischen alle wichtigen Politikfelder hinweg exekutiert, zuletzt in der Gesundheits- und Arbeitsmarktpolitik und in der Bildungspolitik (Studiengebühren, Eliteunis).

Der Erfolg des Neoliberalismus ist nicht das Resultat eines strategischen Komplotts oder einer besonders gut organisierten Verschwörung von Kapital, Staat, Medien oder käuflichen WissenschaftlerInnen – das alles vielleicht auch – er ist zu allererst der ideologische Ausdruck der neuen Realität der ökonomischen Globalisierung. Diesen Kontext zu übersehen verführt einerseits dazu, die veränderten materiellen Grundlagen der Ökonomie zu unterschätzen (z.B. nach der Devise „Globalisierung gab es schon immer“^{11, 12}), andererseits das Problem der Gewerkschaften nur in ihrer ideologischen Defensive zu sehen – sei es in den Irrtümer der neoliberalen¹³ oder der linkskeynesianischen¹⁴ Sichtweise - und allein mit der Überwindung des falschen Bewusstseins für lösbar zu halten.

Lohnkostensenkung, wozu indirekt auch Arbeitszeitverlängerung gehört, und Senkung der Lohnnebenkosten, vulgo: Sozialabbau, ist der in diesem Weltmarktkonditionierungsprogramm den ArbeitnehmerInnen und Gewerkschaften zugemutete Part. Dies kann vonstatten gehen in der vom anti-gewerkschaftlichen Lager betriebenen Crash-Variante, die die Defensive der Gewerkschaften für ihre finale Schwächung oder ihre Zerschlagung nutzen will. Dies kann aber auch in der rot-grünen Variante geschehen, die verspricht, die Gewerkschaften und ihre institutionelle Einbindung formal unangetastet zu lassen, unter der Bedingung allerdings, dass die Gewerkschaften den korporatistischen Weg des Standortwettbewerbs mitgehen, den ihnen zugedachten Zumutungen, wenn sie ihnen schon nicht zustimmen können, zumindest keinen ernsthaften Widerstand entgegensetzen.¹⁵

¹⁰ Elmar Altvater, die Globalisierung frisst ihre Kinder oder Die Überwindung der selbstverschuldeten Unmündigkeit durch Globalisierungskritik, Resumée zweier Vorlesungen im SS 2004, www.polwiss.fu-berlin.de/people/altvater/

¹¹ „Zunächst besteht die Tendenz der Kapitalverlagerung ohnehin... Sodann ist festzustellen, dass die Drohungen mit Arbeitsplatzverlagerungen in der Regel bloße Drohungen zwecks Erpressung sind.“, Winfried Wolf, in: „Sand im Getriebe“ (SIG)/attac, 35/2004

¹² Zu der schwierigen Unterscheidung zwischen materiellem Erpressungspotential der Arbeitgeber und trittbrettfahrenden Arbeitgebern, die die ideologische Gunst der Stunde zu betriebswirtschaftlich nicht begründbaren Lohnkostensenkungen nutzen, siehe David Hollis, „Ein Gespenst geht um ...“, in: Computerfachwissen 7-8/2004. Hollis, Vorsitzender eines EU-Betriebsrats eines Telekommunikationskonzerns, wirft den Autoren der IG-Metall-Broschüre „offshore –total global, (FfM 2004), vor, das aus Sicht des Kapitals erfolgreiche Offshoring im IT-Bereich herunterdefinieren zu wollen: „wer angesichts dieser Situation auf angeblich übersehene Kosten oder unsere ach so hohe Qualifikation setzt, will die Tatsache der Globalisierung nicht zur Kenntnis nehmen“, ebd. S.8.

¹³ s. hierzu Stefanie Hürtgen, „„Gestaltung des Anpassungsdrucks“, „Rückkehr zu bewährter Gewerkschaftspolitik“ oder Kampf um soziale Transformation“? Gewerkschaftliche Positionen zur Globalisierung in Deutschland und Frankreich, PROKLA, Heft 130./2003.

¹⁴ „Der Neoliberalismus verdankt seinen Siegeszug .. nicht der eigenen Überlegenheit, sondern ... der Krise des klassischen Beschäftigungs-Keynesianismus“, Mohssen Massarat, in: SIG, 34/2004

¹⁵ Hans-Jürgen Urban ...

Gefangen in dieser Alternative gehen die Gewerkschaften naheliegenderweise den zweiten Weg. Mit ihrem Standbein stützen sie sich weiter in der institutionellen Einbindung ab und werden damit indirekt zum Co-manager des Sozialabbaus, den sie nur noch in Marginalien beeinflussen können¹⁶. Ohne sich aus dieser Anbindung lösen wollen, versuchen die Gewerkschaften zugleich mit ihrem Spielbein gegen die große neoliberale Koalition des Sozialabbaus zu agieren und zu mobilisieren. Immer wieder erweist sich dieser Widerspruch als handicap - einerseits, weil er fundamental die Glaubwürdigkeit des Widerstands in Frage stellt und andererseits, weil der Widerstand nur in Stop-and-go- Modus funktioniert, weil immer wieder Ziele zurückgenommen und Konfrontationen ausgewichen wird, um die rot-grüne Bundesregierung nicht in ihrer Existenz und damit die zugesagte institutionelle Absicherung zu gefährden.

Die Hoffnung auf diese Weise irgendwie über die Runden zu kommen, irgendwie die Strukturen und Apparate erhalten zu können, bis wieder bessere Zeiten kommen, sind groß und nicht nur bei den Führungen, sondern in den mittleren haupt- und ehrenamtlichen Funktionsstrukturen tief verwurzelt. Zu befürchten ist, dass dieser nolens volens beschrittene Weg gegenüber der Crash-Variante nur der langsamere und indirektere Prozess mit dem allerdings gleichem Ergebnis ist: dem weiteren Bedeutungsverlust der Gewerkschaften. Mag auch sein, dass sich diese Scheinalternative bald gar nicht mehr stellt, weil ihr durch Regierungsverlust von Rot-Grün die Grundlage entzogen ist. Dann würden die Gewerkschaften reichlich diskreditiert durch ihre widersprüchliche Politik auf ihre wahre Stärke, die betriebliche Widerstandsfähigkeit, zurückgeworfen, um dies es nach allem nicht gut bestellt ist.

Ihre Gegenmachtfunktion, nötiger denn je, können die Gewerkschaften nur wieder gewinnen, wenn sie sich orientiert an ihren wesentlichen Funktionsmechanismen politisch neu, nämlich autonom und radikal interessenbezogen neu formieren (Teil 2) und sich zugleich organisatorisch entlang der veränderten ökonomischen Rahmenbedingungen langfristig, aber grundlegend neu strukturieren (Teil 3).

2. Von der politischen Einbindung zur gewerkschaftlichen Autonomie

Die veränderten ökonomischen Rahmenbedingungen und die Erfahrung, in den Politikkonzepten der regierenden Sozialdemokratie keine Berücksichtigung mehr zu finden, die Erfahrung einer frontal gegen ArbeitnehmerInneninteressen gerichteten Regierungspolitik, hat bereits zu politischen Kurskorrekturen bei den Gewerkschaften geführt: dies betrifft namentlich die beiden größten Gewerkschaften. Bei der IG Metall markiert der Wechsel zu Jürgen Peters eine deutliche Akzentverschiebung im politischen Auftritt. Trotz vieler organisationspolitischer Probleme und Verstrickungen ist mit verdi eine Mega-Gewerkschaft auf die Bühne getreten, die sich personell und programmatisch aus der Politiklinie der meisten ihrer Vorgängergewerkschaften

¹⁶ zwar konnte z.B. die Verlängerung der Lebensarbeitszeit durch Einschränkung des Altersteilzeitgesetzes Ende 2003 nicht verhindert werden, als Erfolg verbucht wurde allerdings die Verlängerung der Vertrauensschutzfrist.

abgelöst hat und nach links, in Richtung einer regierungsunabhängigen Gewerkschaftspolitik entwickelt.

Im Gegensatz zu IG BCE und NGG, die die Strategie der korporatistischen Einbindung trotz allem fortführen, markiert insbesondere verdi in der Person ihres Vorsitzenden Bsirske öffentlich den Dissens zur großen neoliberalen Koalition und eben auch zur rot-grünen Regierungspolitik. Dies ist zum einen eine Frage der öffentlichen Rhetorik, wird aber auch manifest, z.B. in der Offenheit, mit der verdi sich auf regionale Bündnisse mit zivilgesellschaftlichen Gruppen, namentlich attac, eingelassen und diese Bündnisperspektive nicht mit Abgrenzungspositionen belastet hat.

Die fortschrittliche Rhetorik ist jedoch, nicht nur bei verdi, häufig gepaart mit einer deutlichen Mobilisierungsschwäche, wie zum Beispiel beim Thema Gesundheitsreform, bei den Aktionen gegen die Einschränkung der Tarifautonomie Ende 2003, sowie bei der Auseinandersetzung um Hartz IV. Unübersehbar ist der Widerspruch zwischen einer keynesianisch bestimmten Position in der Wirtschafts- und Sozialpolitik und einem damit nicht zu vereinbarenden Pragmatismus in der Betriebs- und Tarifpolitik. Während auf der Metaebene vertreten wird, dass Verzicht keine neuen Arbeitsplätze schaffe, die wirtschaftliche Krise vielmehr verschärfe, organisieren die Gewerkschaften faktisch in der praktischen Betriebs- und Tarifpolitik permanente Kompensationsgeschäfte, die genau das beinhalten.

Beispiele der letzten Zeit sind die Rückkehr zur 40-Stunden-Woche ohne Lohnausgleich in der Siemens-Handy-Herstellung, der 48-Stunden-Tarifvertrag bei der Post, die Errichtung einer eigenen Leiharbeitsfirma Vivento bei der Telekom, der Tarifvertrag über leistungsorientierte Vergütung bei den Banken, der Tarifabschluss im öffentlichen Dienst in Berlin, zahlreiche Absenkungstarifverträge auf Betriebs- oder regionaler Ebene, sowie die „500 Mio. Einsparung“ bei Daimler-Chrysler im Juni 2004.

Die Gewerkschaftsmitglieder werden mit zwei sich ausschließenden Botschaften konfrontiert, denen zufolge Lohnverzicht im konkreten Fall die Wettbewerbsposition des Unternehmens verbessere und damit ihren Arbeitsplatz sichere, grundsätzlich aber Arbeitsplätze vernichte. Gegen Sozialabbau und Lohnverzicht zu Felde zu ziehen, wenn man ihn gleichzeitig permanent organisiert, reißt eine fundamentale Glaubwürdigkeitslücke und ist Teil der gewerkschaftlichen Schwäche.

Diese Widersprüchlichkeit zwischen zum Teil fortschrittlicher Rhetorik und Programmatik, dem Bemühen zurück zu finden zu gewerkschaftsautonomen Ansätzen einerseits und den vielfachen pragmatischen Anpassungen und Unterwerfungen andererseits ist charakteristisch für die derzeitige Krise der Gewerkschaften.

2.1. Aus der Traum von Kooperation und Mitgestaltung

Es wäre kurzschlüssig, dieser Widersprüchlichkeiten einfach den Gewerkschaftsführungen anzulasten oder bei den inneren Strukturen der Gewerkschaften zu suchen. Über 40 Jahre sozialpartnerschaftliche Politik und Kooperationspolitik haben tiefe Spuren im Bewusstsein der Betriebs- und Personalräte sowie der gewerkschaftlichen FunktionärInnen auf allen Ebenen hinterlassen.

Das daraus resultierende Politikverständnis und die politische Alltagspraxis wirken in weiten Teilen der Organisationen fort, obwohl das Kapital und die politische Elite Kooperation und Sozialpartnerschaft schon seit über 15 Jahren aufgekündigt haben. Unübersehbar hat dieses Politikmodell die Gewerkschaften immer mehr in die Defensive gebracht und sie organisatorisch geschwächt. Trotzdem haben große Teile der Mitgliedschaft und FunktionärInnen immer noch die Hoffnung, etwas unterhalb des bisherigen Niveaus ließe sich ein neuer sozialer Kompromiss erzielen, eine Haltelinie markieren. Die eingeübte Praxis wird fortgesetzt, mit Selbstzweifeln, manchmal radikalen Konnotationen, mit geringerer Motivation und nicht mehr in der Erwartung, etwas zu verbessern, sondern allenfalls das Schlimmste zu verhüten.

Zentrale Ursache dafür ist, dass die Tiefe der Kapitaloffensive in weiten Teilen der Gewerkschaften nicht bzw. nicht in vollem Umfang realisiert wird. Zu erwarten ist nicht auf etwas Sozialabbau oder das Abrutschen auf ein etwas niedrigeres Tarifniveau, wonach es wieder weiterginge wie seither – einstellen müssen sich die Gewerkschaften vielmehr auf einen tief greifenden Angriff auf die gesamten Grundlagen der sozialen Regulierung, dessen Grenze nach unten nicht absehbar oder definierbar ist.

Dies beinhaltet nicht nur den massiven Abbau und Umbau der Sozialsysteme, sondern auch die weitere Erosion der Tarifverträge, Druck auf die Rechte der Betriebs- und Personalräte und weitgehenden Verlust der individuellen Schutzrechte der ArbeitnehmerInnen. Die kapitalistische Formation des Shareholder-Kapitalismus steht an, alle Lebensbereiche dem Kapitalverhältnis unterzuordnen, reell zu subsumieren. Das bedeutet die weitgehende Privatisierung und Ausgliederung von öffentlicher Daseinsvorsorge, Wasser, Gesundheitsversorgung, Bildung, öffentlichem Personennahverkehr und vielem andere mehr¹⁷.

Das beinhaltet die weitgehende Zerstörung der sozialen Regulierungen von Tarifverträgen und demokratischen Rechten und die Unterordnung der Ware Arbeitskraft unter nackte Marktbedingungen. Die Herausbildung eines umfassenden Niedriglohnsektors ist nur ein Bestandteil dieser Politik. Das bedeutet auch die völlige Anpassung der Regierungspolitik an die Bedingungen des flexiblen und deregulierten globalen Kapitalismus. Die rot-grüne Regierung hat entschieden, dass es für sie keine Alternative zu dieser Anpassung gibt (Schröder: „Eine andere Politik kann und will ich nicht“) und betreibt sie in diesem Sinne konsequent. Die SPD nimmt dafür sogar in Kauf, dass ihr nicht nur die Mitglieder, sondern auch die Wähler massenhaft davonlaufen.

Die Gewerkschaften werden zur Kenntnis nehmen müssen, dass sie sich auf eine dauerhafte Gegenwehr gegen diese Kapitaloffensive einstellen müssen. Das verlangt ihnen nicht nur einen permanenten und hohen Grad von Mobilisierung ab, sondern erfordert die Repolitisierung der gewerkschaftlichen Arbeit in den Betrieben und Dienststellen, die im Regulationsmodell des Rheinischen Kapitalismus als politikfreien Zonen akzeptiert waren. Agitatorisch formuliert: die Gegenseite, das Kapital, kündigte unter den geänderten ökonomischen Bedingungen den Nachkriegskonsens auf und kehrt zurück zum offenen Klassenkampf. Die Gewerkschaften haben keine andere Chance als ebenfalls auf die Grundlinie

¹⁷ Das Szenario hierfür ist mit dem im Januar veröffentlichten Entwurf für eine EU-Dienstleistungsrichtlinie, der sog. „Bolkesteinrichtlinie“ markiert. s. Thomas Fritz, Auf dem Weg zur Sonderwirtschaftszone, Die Dienstleistungsrichtlinie der EU, Arbeitspapier Juli 2004, www.blue21.de.

zurückzukehren und in einem sehr grundsätzlichen innergewerkschaftlichen Diskurs ihre Mitglieder und Funktionäre für diese strategische Perspektive zu gewinnen. Unbeeindruckt von den neuen Realitäten, den sozialpartnerschaftlichen Trott in der gewerkschaftlichen Praxis fortzusetzen, würde zu noch schnelleren und einschneidenderen Positionsverlusten auf allen Feldern führen.

An die Stelle der korporatistischen Einbindung müssen horizontale Bündnisse mit anderen gesellschaftlichen Gruppen und sozialen „Bewegungen“ treten, wie sie sich im Kontext des 3. April gebildet haben. Die Chance der Gewerkschaften ist es, die sehr unterschiedlichen Betroffenheiten von Deregulation und Sozialabbau zu einer breiten betrieblichen und öffentlichen Protestbewegung zusammenzuführen.

Auch in der Kommunikation, die Voraussetzung für eine breite Protestbewegung ist, wird es auf mehr Autonomie ankommen - mehr Unabhängigkeit nämlich von den Strukturen einer Medienlandschaft, die sich mehr den je in ihrer ideologischen Einseitigkeit einig ist. Auf Lücken und Nischen in diesen zunehmend von großen Medienkonzernen kontrollierten öffentlichen Meinungsbildung wird nur in Ausnahmefällen gesetzt werden können¹⁸. Um so wichtiger wird die Rückeroberung des öffentlichen und für Gewerkschafter auch des betriebsöffentlichen Raumes.

Der 3. April, mit bundesweit über 500 000 DemonstrationsteilnehmerInnen war ein großer Erfolg, insbesondere angesichts der fortbestehenden Unsicherheiten und Ungereimtheiten in Strategiefragen. So bestanden vor dem April keine klaren Vorstellungen, wie es weitergehen soll und mit welchem Konzept die Auseinandersetzung gegen Sozial- und Lohnabbau geführt wird. Nach dem 3.4. wurde ein neues „Mobilisierungsloch“ zugelassen – im Ergebnis ähnlich dem von 2003, als der DGB-Vorsitzende eine Sommerpause im Widerstand gegen Sozialabbau verkündete. Dass für den Herbst 2004 wieder auf das Mittel von Unterschriftensammlungen als nächster Schritt nach den Großdemonstrationen zurückgegriffen wird, dokumentiert die stolpernde Vorwärtsbewegung der Gewerkschaften.

In ver.di gab es im Vorfeld des 3.4. den Vorschlag, die Positionen gegen die Agenda 2010 auf wenige Forderungen zuzuspitzen und die Auseinandersetzung so zu führen, dass sie oder Teile davon effektiv durchsetzbar und/oder gesellschaftlich hegemoniefähig gemacht werden können. Die Gewerkschaften im Bündnis mit den sozialen Bewegungen sollten sich so einen Erfolg organisieren. Aus der erforderlichen Zuspitzung wurde eine „Konzentration auf Themen“. Es ist indes ein großer Unterschied, ob man „keine Zumutbarkeitsverschärfungen für Arbeitslose und Beibehaltung der Arbeitslosenhilfe!“ oder: "Einkommen, die zum Leben reichen!" fordert. Das eine signalisiert einen konfliktbereiten Änderungs- und Durchsetzungswillen auf ein konkretes Ziel bezogen, das andere formuliert einen allgemeinen Zukunftswunsch und lenkt von dem Konflikt, von dem, was aktuell die Einkommen so schmälern, dass sie oft nicht mehr zum Leben reichen, ab.

¹⁸ So haben im Frühsommer sowohl Boulevardmedien wie die rechtsliberalen Wochenzeitschriften sehr populistisch und gegen Hartz IV agitiert. („Jetzt vergeifen sie sich auch noch am Sparschein der Kinder“), als jedoch sichtbar wurde, wie fundamental der mit angestoßene Protest der Montagsdemos zu werden drohte, dass auch die Union davon nicht profitieren würde und der ganze Agenda 2010-Prozess ins Rutschen zu geraten drohte, versammelten sich die Medien schnell wieder hinter der Bundesregierung und übten sich in Medienräson, s. Thomas Gesterkamp, Der deutsche Einheitsbrei, in: Jungle World, 37/2004, und Stefan Grimberg, Kampagneros ohne Ideologie, taz vom 6.9.2004.

Charakteristisch für die fehlende Bereitschaft zur Konfrontation und Zuspitzung ist auch die Auseinandersetzung mit der Gesundheitspolitik der Bundesregierung bzw. der großen neoliberalen Koalition. Fast ein Jahr lang wurde von Einzelgewerkschaften und DGB die geplante Gesundheitsreform mit Slogans wie „Gesundheit ist keine Ware“ oder .. kritisiert und vor den sozial desaströsen Folgen von Zuzahlungen und Praxisgebühren gewarnt. Als diese dann Anfang 2004 tatsächlich eintraten, sich ein massenhafter Unmut bei PatientInnen und Versicherten entlud, waren die Gewerkschaften wie nicht vorhanden. Statt den Unmut in einen organisierten Protest mit dem Ziel der Rücknahme dieser Zumutungen weiter zu entwickeln, überließ man die Meinungsführerschaft der BILD-Zeitung, die das Thema geschickt aufgriff und den Unmut in eine „Contra Ulla Schmidt - pro Opposition“ Stimmung kanalisierte.

Ein ähnliches Szenario bei der Auseinandersetzung um die sog. Hartz IV – Gesetzgebung: Als im Sommer 2004 im Zuge der Versendung der Fragebögen an Hunderttausende Betroffene bekannt wird, was konkret droht, als also all das ins öffentliche Bewusstsein trat, was für die Gewerkschaften Grund ihrer Kritik an dieser Gesetzgebung war, verabschieden sich die Gewerkschaften aus dem aktiven Widerstand, der auf eine Zurücknahme von Hartz IV, zumindest seiner wichtigsten Zumutungen, drängt. Kompromisslinie im DGB Bundesvorstand ist, sich nicht mehr (außer rhetorisch) gegen schon beschlossene Gesetze zu wenden, sondern sich darauf zu beschränken, künftig drohende Zumutungen zu bekämpfen¹⁹. Die DGB-Spitze hält Großkundgebungen in der Dimension des 3. Aprils für nicht mehr realistisch²⁰, und warnt seine Mitglieder, an den Montagsdemos, die sich fast ohne gewerkschaftliches Zutun formiert hatten und die Rücknahme der Hartz-Gesetze in wesentlichen Punkten fordern, zu beteiligen, weil „der Unmut der Bevölkerung von politischen Rattenfängern missbraucht werden könnte“, und „man zuerst sehen (wolle), , wer da politisch am Werk ist“²¹.

Solche strategischen Fehler, der mangelnde Wille zur Erzwingung (der oft Folge des Konsensdrucks innerhalb des DGBs ist), die Verallgemeinerung und Banalisierung konkreter Forderungen, all dies erweckt den Eindruck, dass aus Sorge um den Bestand der rot-grünen Bundesregierung die Dynamisierung des Protests gefürchtet und die Weiterentwicklung der sozialen Bewegung nicht gefördert wird. So wird es kaum gelingen, aktions- und politikfähig zu werden, von der wirtschaftlichen und politischen Klasse als ernsthafter Gegner wahrgenommen zu werden.

Nachdem die Agenda 2010 verabschiedet ist, wird als nächstes der Angriff auf die Tarifverträge stattfinden. Im Zentrum stehen dabei die Arbeitszeit, die Absenkung von Löhnen und Gehältern insbesondere die Sonderzahlungen, die Einführung von Niedriglohngruppen und tarifliche Öffnungsklauseln. In manchen Bereichen, wie z.B. in Teilen des öffentlichen Dienstes werden die Flächentarifverträge, die ohnehin permanent durchlöchert werden, völlig in Frage gestellt. Die Verteidigung der Tarifverträge müsste die zweite übergreifende Aufgabe nach dem 3. April sein. Neben

¹⁹ „Wir begrüßen, dass nun alle Gewerkschaften erklären,, die alten Schlachten nicht mehr schlagen, sondern neue Themen angehen zu wollen – im kritischen Dialog mit der Politik“, Hubertus Schmoltdt und Ulrich Freese (Vorsitzender und stellvertretender Vorsitzender der IG BCE in Frankfurter Rundschau, 27.7.2004

²⁰ „Ich glaube nicht, dass wir bei dem momentanen Zustand des DGB (gemeint: die Spannungen zwischen verdi/IG Metall und IG BCE hinsichtlich des Verhältnisses zur Bundesregierung, d. Verf.) in der Lage wären, so etwas wie am 3. April zu wiederholen“. Zitat nach Stuttgarter Zeitung vom 14.8.04.

²¹ zitiert nach dpa (Meldung (4113) vom 4. August)

den konkreten Auseinandersetzungen in den verschiedenen Tarifbereichen müsste eine übergreifende Kampagne zur Verteidigung der Tarifverträge entwickelt und gestartet werden. Bewusst muss sich ver.di auf einen Großkonflikt im öffentlichen Dienst vorbereiten, bei dem von vorneherein Streiks oder gar ein größerer Streik eingeplant werden.

In dieser Situation brauchen die Gewerkschaften ein eigenes gewerkschaftspolitisches und –strategisches Alternativprogramm. Kern der ideologischen Hegemonie des Neoliberalismus ist TINA – there is no alternative. Die Globalisierung mit ihr der verschärfte Konkurrenzkampf, so die Suggestion, lösten wirtschaftliche Sachzwänge aus, die den wirtschaftlichen und politischen Akteuren von außen aufgezwungen würden, denen man sich bei Strafe des Untergangs unterordnen müsse, die keine Handlungsalternativen mehr ließen.

Es wäre schon viel gewonnen, wenn die vielen im linksreformistischen Bereich entwickelten Positionen Bestandteil dieses Alternativprogramms wären, und dies mit mehr Stringenz und Eindeutigkeit verfolgt würde.

Ein solches Alternativprogramm müsste sich um einige zentrale Politikfelder gruppieren, wie

1. Arbeitszeitpolitik – verkürzen statt verlängern
2. Erhalt, Ausbau und demokratische Kontrolle des öffentlichen Sektors
3. Umverteilung des gesellschaftlichen Reichtums
4. Beschäftigungspolitik, die Arbeitsplätze schafft
5. Sozialpolitik, Absicherung der Verlierer der kapitalistischen Krise
6. Demokratische Kontrolle der Wirtschaft

Dabei dürfen die gewerkschaftlichen Positionen beim linkskeynsianischer Credo der Nachfragestärkung nicht stehen bleiben. Die Widersprüche im Kapitalismus sind heute so groß, dass sie auch durch antizyklische Wirtschaftspolitik nicht mehr geglättet werden können, so sehr diese auch ein Fortschritt gegenüber der neoliberalen Politik wäre. Reine Wachstumskonzepte sind angesichts der ökologischen Folgen ohnehin mehr als fragwürdig. Durchschlagskraft wird ein Alternativprogramm nur entwickeln, wenn es auch Ansätze von grundlegender Kritik an der kapitalistischen Produktions- und Lebensweise enthält, dessen Destruktivkräfte grundlegend in Frage stellt und den Fetisch von Markt- Wettbewerb und Profitmaximierung entzaubert. Es ist eine wichtige theoretische Aufgabe der Linken, die grundlegende Kritik am Kapitalismus auf die Höhe der Zeit zu bringen.

2.2. Glaubwürdigkeitsverlust und nicht genutzte Handlungsspielräume in der Tarifpolitik

Die Tarifpolitik ist das Herz der Gewerkschaftspolitik. Kommt die Blutzufuhr ins Stocken oder gelangen immer mehr weiße Blutkörperchen hinein, droht der Kollaps

des ganzen Organismus. Hier sind die Zukunftsrisiken der Gewerkschaften am größten, hier steht die gewerkschaftliche Glaubwürdigkeit permanent auf dem Spiel.

Bei jedem Tarifergebnis zu behaupten, es wäre mehr drin gewesen oder die Führung hätte mal wieder die Mobilisierung nicht ausgereizt, ist eine subjektivistische und vordergründige Kritik. Tarifergebnisse haben etwas mit den Kräfteverhältnissen zu tun und es gibt immer häufiger Situationen, in denen die Mobilisierung sich erschöpft hat und Kompromisse geschlossen werden müssen. Dies ist alltägliche Realität der gewerkschaftlichen Tarifpolitik. Auch in der Defensive gibt es jedoch Handlungsspielräume, die genutzt oder vertan werden können. In diesem Sinne bewegt sich die gewerkschaftliche Tarifpolitik derzeit unterhalb ihrer Möglichkeiten und verfestigt damit geradezu ihre Defensive.

Pragmatische und kompensatorische Tarifpolitik ist mehr oder weniger Praxis in allen Tarifbereichen. Eine für diesen Trend charakteristische, in ihren Dimensionen aber über die genannten Beispiele hinausgehende Auseinandersetzung, bahnt sich seit längerem im öffentlichen Dienst und damit im größten deutschen Tarifbereich an. Die Gewerkschaften des Öffentlichen Dienstes, vor allem verdi, stehen vor der Alternative, das Tarifrecht des Öffentlichen Dienstes unter Hinnahme vielfacher Verschlechterungen zu modernisieren oder die endgültige Erosion des Tarifvertrags, der die Arbeitsbedingungen von 5 Millionen ArbeitnehmerInnen direkt oder indirekt regelt, hinzunehmen. Die Risiken sind:

- Das Tarifwerk soll in einer Zeit modernisiert werden, in der auf allen staatlichen Ebenen, insbesondere in den Kommunen, die Einnahmesituation – aus welchen Gründen auch immer – sehr kritisch ist und die Arbeitgeberseite unverhohlen einen Rollback mit Absenkungen zwischen 15 und 30 % ansteuert, wahlweise den völligen Ausstieg aus dem Flächentarifvertrag androht. Mit der Kündigung der Arbeitszeitregelungen im Bereich der alten Bundesländer, sind bereits über den BeamtInnenbereich die ersten Einfallstore weit geöffnet.
- Die Verhandlungen sind von Gewerkschaftsseite offen angegangen worden, d.h. ohne dass Positionen und Forderungen formuliert, geschweige denn in der Organisation diskutiert worden wären. Auf dieser ungeklärten Grundlage wird in gemeinsamen Arbeitsgruppen mit den Arbeitgebern sondiert. Die Gefahr ist groß, dass Positionen preis gegeben werden, ehe überhaupt mit den Verhandlungen begonnen wurde.
- wenn es zu einem Verhandlungsergebnis kommt sind Einbrüche bei folgenden Themen zu befürchten:
 - leistungsorientierte Bezahlung
 - Arbeitszeitflexibilisierung bzw. -verlängerung
 - analytische Arbeitsbewertung statt sumerische
 - Niedriglohngruppen in Servicebereichen

Viele der drohenden Verschlechterung würden die arbeitskampfstarken Arbeiterbereiche, vor allem bei den Kommunen betreffen und würden einer offensiven Tarifpolitik viele Handlungsoptionen entziehen. Langfristig nicht weniger problematisch wäre die Verschiebung der Belastungen auf noch nicht Beschäftigte bei gleichzeitiger Besitzstandswahrung für die aktuelle

Beschäftigten, wie dies leider oft, z.B. in vielen der sog. Spartentarifverträgen im Öffentlichen Dienst praktiziert wurde.

- Geradezu eine Antizipation der Niederlage ist es, ein so breites und grundsätzliches Tarifthema aufzugreifen, ohne zugleich ein Mobilisierungskonzept zu entwickeln, mit dem der nötige Druck schon von Anfang an dargestellt werden kann. Dies wäre umso unverzichtbarer gewesen als die Gegenseite schon früh zu erkennen gegeben hat, dass sich für sie Modernisieren mit Kostensenkung verknüpft und die ursprüngliche Vorstellung einer säuberlichen Trennung nicht durchzuhalten sein würde.

Der Verzicht auf ein paralleles Mobilisierungskonzept hat die Zuversicht der entscheidenden Haupt- und Ehrenamtlichen von vornherein zunichte gemacht. Eine Vorstellung, wie zwischen den beiden Klippen (Verschlechterungen oder Erosion des Tarifs) durchzukommen sein soll, besteht nicht. Ein Großteil der Funktionäre, gerade aus den weniger kampffreudigen Betrieben und in der Bundestarifkommission geht daher unausgesprochen längst davon aus, dass man einen der Tode sterben müsse.

Auch in einem strategischen Szenario wie diesem müssen die Handlungsmöglichkeiten ausgeschöpft werden. Für die Verhandlung der Prozessvereinbarung im Öffentlichen Dienst würde das Kurskorrekturen in zwei Richtungen bedeuten:

1. Es muss die Option des Ausstiegs aus der Prozessvereinbarung enttabuisiert werden. Ob und wann ein Ausstieg riskiert werden kann, hängt einerseits von der Arbeitgeberseite ab. Mit den Ländern hat sich ein Teil der Arbeitgeber faktisch bereits aus dem Prozess verabschiedet. Hier, in einem schlecht organisierten Bereich, bedarf es ohnehin einer strategischen Neuformulierung von Tarifpolitik. Inzwischen haben die kommunalen Arbeitgeber ihre Bedingungen für die Fortsetzung des Prozesses formuliert. Für den Fortgang der Gespräche müssen gewerkschaftlicherseits verbindliche Eckpunkte diskutiert und verabredet werden, deren Unterschreitung umgehend zu einer Beendigung der Gespräche führen muss.

Andererseits muss von Gewerkschaftsseite über die defensiven Kriterien hinaus die Frage des Ausstiegs aus der Prozessvereinbarung auch im Kontext einer offensiven Gesamtstrategie beurteilt werden. Angesichts der Situation im Länderbereich und der breiten und sehr politisch angelegten Arbeitgeberoffensive zur Verlängerung der Arbeitszeit (Stoiber/von Pierer, Länder/Siemens), kann ein Ausstieg aus der Prozessvereinbarung zu einer Bündelung der Kräfte beitragen und die Chance auf eine Antwort bieten, die in ihrer Grundsätzlichkeit der Herausforderung angemessen wäre.

Zur Flankierung einer solchen Strategie ist ein Mobilisierungskonzept unverzichtbar. Dessen Grundlage muss eine größere Transparenz der Vorgänge sein, die den Betroffenen deutlich macht, was auf dem Spiel steht, und zu verstehen gibt, dass der sich anbahnende Konflikt nur auf dem Verhandlungsweg nicht im Sinne der Beschäftigten zu entscheiden ist. Ein Mobilisierungskonzept muss integriert sein in eine den ganzen Öffentlichen Dienst betreffende und mit anderen Branchen abgestimmte Konfliktstrategie zur Verteidigung der Tarifverträge und zur Abwehr von

Tarifeinbrüchen vor allem in der Frage der Arbeitszeit, wie sie von Arbeitgeberseite anvisiert sind.

Parallel zur Bestimmung der strategischen Schritte in der Tarifpolitik brauchen die Gewerkschaften eine grundlegende Debatte, die sich Rechenschaft ablegt über ihre Handlungsspielräume. Wie groß sind sie? Werden sie genutzt? Insoweit sie nicht genutzt werden, welche Mechanismen führen zur Selbstblockade?

- Warum gelingt es den Gewerkschaften seit über 10 Jahren, von wenige Ausnahmen abgesehen, nicht einmal mehr, den verteilungsneutralen Spielraum auszuschöpfen, warum bleiben sie bei dem Lohn- und Gehaltsabschlüssen unter dem Niveau der meisten Länder in Europa?
- Wie soll der weitere Verlauf, die Dynamik dieser permanenten Kompensationsgeschäfte (Arbeitszeitverkürzungen ohne oder mit Teillohnausgleich, Absenkungen gegen Beschäftigungssicherung, ständige Flexibilisierung usw.) aussehen? Wie werden die Gewerkschaften in ein paar Jahren oder bei der nächsten größeren Krise kompensieren?
- Warum werden häufig die Mobilisierungsmöglichkeiten nicht ausgeschöpft, sondern vorschnell Kompromisse am Verhandlungstisch getroffen, nicht selten ohne eine wirkliche Rückkoppelung, die auch den Mitgliedern das tarifpolitische Dilemma bewusst machen und ihnen Maßstäbe zur Beurteilung der jeweiligen Strategie anbieten würde?
- Welche Perspektive bietet es, wenn der Konflikt fast nur noch defensiv in der eigenen Hälfte stattfindet, die Kraft nur noch reicht, die Angriffe der Arbeitgeber notdürftig abzuwehren und dabei schon als Erfolge zu verkünden, wenn nicht alle Positionen aufgegeben wurden? Welche Chance besteht, das Spiel wieder in einigen zentralen Feldern der Tarifpolitik wie Arbeitszeitverkürzung und Entgeltpolitik in die Hälfte der Gegenseite zu verlagern und in der Offensive verlorengangenes Terrain zurückzugewinnen?
- Wie wirken sich die vielen Konzessionen und Niederlagen der letzten Jahre auf die mentale Konfliktfähigkeit und den Durchsetzungs- und Erfolgswillen der Ehrenamtlichen und der Hauptamtlichen der Gewerkschaften auf allen Ebenen aus?

Tarifpolitische Auseinandersetzungen sind heute fast immer gesellschaftliche Auseinandersetzungen. Sie werden schon von der Arbeitgeberseite immer stärker politisiert – im Sinne einer ideologischen Einbettung und auch im banalen Sinne abgesprochener Vorgehensweisen und Strategien, wie dies am Beispiel des Konflikts um Arbeitszeitverkürzung 2003 in den neuen Bundesländern und 2004 beim koordinierten Vorgehen von Politik und Arbeitgebern bei der Arbeitszeitverlängerung sichtbar wurde.

Die Gewerkschaften werden nicht bestehen können, wenn sie nicht ebenso grundsätzlich reagieren, das heißt ihre Konfliktführung politisieren. Die Arbeitgeber stellen in ihrem Vorgehen Eckpunkte des bisherigen Konsenses in der Tarifpolitik in Frage (z.B. das Prinzip des Flächentarifverträge). Die gewerkschaftliche Antwort muss Tariffragen ebenso zu gesellschaftlichen Fragen machen und die

gewerkschaftlichen Forderungen mit denen nach einem grundlegenden Perspektivenwechsel in der Wirtschafts- und Sozialpolitik verknüpfen.

Welche Herausforderung es darstellt und welche Schlussfolgerungen gezogen werden müssen, wenn die Arbeitgeber sich aus dem lange als Selbstverständlichkeit unterstellten Rahmen des Tarifvertragssystems verabschieden, müssen die Gewerkschaften in den eigenen Reihen in der Auseinandersetzung, in Bildungsarbeit und nach außen in Kampagnen deutlich machen²²

2.3. Mit „Gestaltungsansätzen“ gegen Privatisierung und Deformation der Sozialsysteme?

Ebenso wie in der primären Einkommensverteilung, der Tarifpolitik, sind die Gewerkschaften in der Auseinandersetzung um die sekundäre Einkommensverteilung, also der Verteilungsfrage auf der Einnahme und Ausgabeseite des Staats im weitesten Sinne in die Defensive geraten. Hier wie da stellt sich die Frage der Handlungsspielräume und ihrer Nutzung.

Eine zentrale Tendenz des Shareholderkapitalismus ist, alle Bereiche sowohl der öffentlichen Daseinsvorsorge (wie Wasserversorgung, Gesundheitsversorgung, Bildung und Öffentliche Verkehrsangebote) wie der sozialen Sicherungssysteme (Rente, Gesundheit, Pflege, Arbeitslosigkeit) der privaten Akkumulation zu subsumieren, „Inwertsetzung, das ist die Durchdringung und Öffnung der letzten geschlossenen Ökonomien in der globalisierten Weltwirtschaft. ..Das ist auch die weitgehende Privatisierung öffentlicher Unternehmen, Einrichtungen und Güter, in die sich große Unternehmen einkaufen oder die sie sich für einen Appel und ein Ei unter den Nagel reißen“²³. Dabei geht es zum einen um jeweils gigantische Anlagebereiche²⁴. Zum anderen geht es vermittelt über Steuerquote und Lohnnebenkosten um die nachhaltige Verbilligung der Ware Arbeitskraft. Das Kapital betreibt mit seinem Angriff auf die sozialstaatliche Regulation eine doppelte Positionsverbesserung durch Kapitalisierung bisheriger non-profit-Sektoren und durch wirksame Entlastungen bei den Kosten.

Für die Lebenslage von ArbeitnehmerInnen, Erwerbslosen, Beziehenden geringer Einkommen ist der Ausgang dieses Konflikts von existenzieller Bedeutung, und mittelbar auch für die weiteren Handlungsspielräume nicht nur von Gewerkschaften. Je mehr Lebensbereiche den Gesetzen der Konkurrenz unterworfen werden, desto stärker die Erpressbarkeit bei Lohn- und Arbeitsbedingungen, im Umweltschutz, im Verbraucherschutz oder bei der Wahrung von Bürgerrechten.

Die bisherige gewerkschaftliche Gegenstrategie, maßgeblich von der ehemaligen ÖTV geprägt²⁵, aber auch im DGB und vielen Einzelgewerkschaften praktizierte Politik, verfolgte das Prinzip, den Öffentlichen Dienst innerhalb der Vermarktlichungstendenzen wettbewerbsfähig machen, um ihn so vor Privatisierung

²² Der verdi-Bezirk Stuttgart hat dafür ein Kampagnenkonzept entwickelt unter dem Motto „Tarifverträge schützen – auch dich“.

²³ Altvater, 2004, S.5

²⁴ Thomas Fritz / Christoph Scherrer: GATS: Zu wessen Diensten? VSA-Verlag 2002; Thomas Fritz / Uwe Hoering, Wasser ist zum Kämpfen da..., VSA, Januar 2005

²⁵ s. Schriftenreihe der ötv zum Thema ZÖD – Zukunft durch Öffentliche Dienste

schützen zu können. Unbestritten und auch im Interesse der steuerzahlenden ArbeitnehmerInnen ist ein effizienter und bedarfsorientierter Staatssektor incl. sozialer Sicherungssysteme. Unbestritten ist daher auch die Notwendigkeit eines „gebrauchswertorientierter“ Modernisierungsprozess. Als gescheitert gelten muss jedoch der Versuch, diese Ziele durch Anpassung und Unterwerfung unter die Regeln und Mechanismen von Markt und Wettbewerb zu erreichen. Die Auseinandersetzung um Qualität und Effizienz des öffentlichen Sektors muss heute als Kampf um die Zurückdrängung von Konkurrenzmechanismen aus den gemeinwohlorientierten Bereichen geführt werden. Bildung, Gesundheit, das öffentliche Verkehrswesen, Erziehung, Altenpflege, soziale Fürsorge u.v.a.m müssen der Profitlogik entzogen werden und wieder stärker der öffentlichen demokratischen Kontrolle unterworfen werden, wenn sie nicht einen völlig anderen Charakter annehmen sollen..

Gewerkschaftliche Handlungsspielräume nutzen heißt, sich in Worten und Taten, d.h. strategisch, programmatisch und praktisch politisch²⁶ von einem Gestaltungskonzept zu verabschieden, das in dem Sinne unpolitisch ist, dass es die obwaltenden Interessengegensätze ignoriert.

Die Gewerkschaften im Staatssektor sitzen bei der Auseinandersetzung um die öffentliche Daseinsvorsorge an der wichtigen Schnittstelle zwischen Beschäftigten und betroffenen BürgerInnen und können deshalb ein entscheidender Faktor bei der Auseinandersetzung um Privatisierung und Ausgliederung sein. Die Erfolgchance liegt in der politischen Verallgemeinerung: die Zukunft der öffentlichen Daseinsvorsorge ist eine gesellschaftliche Frage. Sie hat als zentrales gesellschaftlichen Projekt, das die tangierten Interessen vorort bündelt und den Aspekt der Globalisierungskritik einbezieht, das Zeug, zu einem hegemonialen Diskurs zu werden.

Der grundlegende Formationswandel des Kapitalismus zum Shareholderkapitalismus in einer global ausgerichteten Ökonomie entzieht einer kooperativen Gewerkschaftspolitik die Grundlagen. Ihre Fortführung oder die Nahrung der Hoffnung, auf etwas niedrigerem Niveau ließen sich neue Kompromisse schließen, wenn an einer auf Kooperation festgelegten Politik festgehalten bzw. zu ihr zurückgekehrt würde, stellen eine gefährliche Illusion oder politische Nostalgie dar. Die gewerkschaftlichen Handlungsspielräume unter den gegebenen Bedingungen können weder durch Anpassung noch durch eine Flick-Flack zwischen gewerkschaftlicher Einbindung und Autonomie ausgeschöpft werden, sondern nur durch eine konfliktbereite, eigenständige Gewerkschaftspolitik, die zugleich die Grenzen ihrer Handlungsfähigkeit transparent macht und sich einer zukunftsorientierten Diskussion über diese Begrenzungen und die Chancen ihrer Überwindung stellt.

3. Vom Gewerkschaftsmodell des Rheinischen Kapitalismus zu transnationaler Handlungsfähigkeit

²⁶ Eines von vielen Beispielen für die unbehelligte Fortsetzung einer solchen „Gestaltungspolitik“ stellt das Projekt „Lebenswert- Offensive für attraktive Städte und Regionen, verdi- Bundesvorstand 2002 (Fachbereich 7) dar. Ein Motto ist: „Ein Weg für uns ist optimieren und konkurrieren, aber nicht privatisieren“, ebd., S7.

3.1. Das gewerkschaftliche Dilemma

Wenn das Ausschöpfen der offenkundigen Handlungsspielräume in gegebenen Grenzen der eine und naheliegende erste Schritt zur Rückgewinnung gewerkschaftlicher Potenz ist, so muss der andere auf die Auseinandersetzung mit ebendiesen Begrenzungen gerichtet sein. Um zu der mehr denn je erforderlichen politisch und programmatisch autonomen Rolle zurückfinden zu können, muss die Frage beantwortet werden, woher die Gewerkschaften die dazu erforderliche Durchsetzungsfähigkeit beziehen wollen, an der es bisher so unübersehbar fehlt, wohin das Gewicht verlagert werden soll, wenn das bisherige Standbein der institutionellen Absicherung in einem gewerkschaftsfreundlichen korporatistischen Nationalstaat seine statische Funktion nicht mehr erfüllt.

Keine GewerkschafterIn wird hier um die alles und nichts erklärende Antwort, „zurück zu den Wurzeln“, „Besinnung auf die eigene Kraft“ verlegen sein. Theoretisch richtig daran ist die Blickrichtung, weil sie deutlich macht, dass der gewerkschaftliche Machtverlust mit der offensichtlich verlorengegangenen Wirksamkeit der ureigensten gewerkschaftlichen Funktionsmechanismen zu tun hat. Praktisch hilflos ist der Appell an die eigene Kraft jedoch, weil diese dort, wo sie ihren Ursprung haben sollte, im Wurzelbereich, in den Betrieben, in der Tarifpolitik eben immer stärker erodiert und auch mit Selbstermutigungen und -beschwörungen nicht einfach wiederherstellbar ist (umgekehrt und dialektischerweise gäbe es wohl auch keine Krise der institutionellen Einbindung der Gewerkschaften, keine „Entfremdung“ zwischen SPD und Gewerkschaften, wenn die ursprüngliche betrieblich-tarifliche Machtentfaltung der Gewerkschaften weiter funktionieren würde).

Betrachten wir also näher das Geschehen vorort, wo Theorie und Praxis, Anspruch und Wirklichkeit auseinander klaffen. Nehmen wir einen modernen Industriebetrieb - nicht aus einer Krisenbranche - der seit einigen Jahren mit seinen Produkten auf verschiedenen europäischen und außereuropäischen Märkten präsent ist und mit entsprechenden Wettbewerbern konkurriert. Der Organisationsgrad ist traditionell hoch, der Betriebsrat wird von KollegInnen einer großen deutschen Industriegewerkschaft gestellt. Vor allem die aktiveren KollegInnen haben ein sehr politisches Verständnis von Gewerkschaftsarbeit, sind stark in die gewerkschaftliche Bildungsarbeit einbezogen und tragen die politische und programmatische Linie ihrer Organisation, die für den Erhalt von Flächentarifverträgen kämpft. Sie sind überzeugt, dass das tarifvertragliche Lohnniveau nicht der Grund der Arbeitslosigkeit ist und dass Niedriglohnpolitik beschäftigungspolitisch kontraproduktiv ist.

Und doch: als der Arbeitgeber ihnen freundlich - im Respekt aus langjähriger Sozialpartnerschaft – aber doch bestimmt, eröffnet, dass ein Teil der Produktion nach Bulgarien verlegt werde, weil dort die Standortbedingungen, insbesondere das Lohnkostenniveau günstiger sei, es sei denn der Betriebsrat willige in ein Standortsicherungskonzept mit 15% Lohnsenkung unter Tarif und 10%iger Arbeitszeitverlängerung ohne Lohnausgleich ein, da reagiert der Betriebsrat verunsichert, eine Mischung aus Empörung und Angst. Es wird zunächst seine betriebsverfassungsrechtlichen Möglichkeiten ausschöpfen und eine externe Beratung in Auftrag gegeben, die zu dem Ergebnis kommt, dass das Unternehmen zwar schwarze Zahlen schreibt, aber einige wichtige Wettbewerber vor allen wegen

ihrer geringeren Lohnstückkosten günstiger produzieren könnten, ihr shareholder value höher sei, was zusammengenommen mittelfristig die Marktposition des Unternehmens und damit Arbeitsplätze gefährden könne. Die Drohung des Arbeitgebers war hier, was sie nicht immer ist, real und kein Bluff.

Im Betrieb grassiert die Angst. Arbeitsplatzverlust ist für viele eine sehr konkrete Existenzbedrohung. Vor die Wahl zwischen Lohneinbußen bzw. Mehrarbeit oder Arbeitsplatzverlust gestellt, entscheiden die KollegInnen sich für den Erhalt der Jobs. Der Betriebsrat handelt sich einigen Ärger mit den Hauptamtlichen seiner Gewerkschaft ein, die ihn auf die Folgen für den Flächentarifvertrag hinweisen und beschwören, Lohnverzicht habe noch keinen einzigen Arbeitsplatz gerettet. Am Ende kann er aber nicht anders, holt noch ein paar Konzessionen heraus, aber stimmt letztlich zum Verdruss seiner Gewerkschaft dem vom Arbeitgeber geforderten „Standortsicherungskonzept“ zu. Das Ergebnis spiegelt das Kräfteverhältnis wieder: die Belegschaft hat einen beträchtlichen Aderlass hinnehmen müssen, während die „Gegenleistung“ des Arbeitgebers im Grund nur in dem befristeten Verzicht auf eine Erpressung besteht. Ökonomisch hat er keine Konzession gemacht, weil es ihm – ganz tauschwertorientiert - gleichgültig war, wo er seine Investition tätigt, solange er seinen geplanten Kostenrahmen realisieren kann.

Hat der Betriebsrat also Verrat begangen an gewerkschaftlichen Grundsätzen? Hätte er kämpfen müssen und ist stattdessen vor dem Arbeitgeber eingeknickt? Hätte er den Mehrheitsvoten im Betrieb nicht nachgeben dürfen? Oder waren umgekehrt die gewerkschaftlichen Position eben doch nur Ideologie, durch die Realität widerlegt, nachdem alle ihren Job erst mal behalten haben, eben weil sie Lohnverzicht geübt haben?

Weder .. noch. Er ist „nur“ in ein strukturelles Dilemma hineingeraten, aus dem es in seiner Rolle als Betriebsrat, auch wenn es ihn als überzeugten Gewerkschafter an den Rand der politischen Schizophrenie getrieben hat, keinen aufrechten Ausweg, es sei denn den gewählten, gegeben hat. Andererseits ist ebenso zutreffend und zwangsläufig, dass er damit gesamtwirtschaftlich die Abwärtsspirale der Lohnkonkurrenz um eine weitere Drehung angetrieben hat und objektiv einen Beitrag zur fortgesetzten Erosion des Flächentarifs geleistet hat, der seine KollegInnen eigentlich schützen soll. Denn die Lohnsenkung hier, wird über kurz oder lang die Wettbewerber andernorts in Zugzwang bringen, um ihre Marktposition (die sich natürlich noch aus wichtigen anderen Komponenten²⁷ zusammensetzt, aber in der Regel zu einem maßgeblichen Teil von den Lohnkosten bestimmt wird) zu verteidigen oder zu verbessern. Es wird nicht lange dauern, bis die Unternehmensleitung eines bulgarischen Konkurrenten ihre Beschäftigten mit der Forderung nach einem Standortsicherungskonzept konfrontieren, dabei auf das abgesenkte Lohnstückkostenniveau in Deutschland verweisen und die betriebliche oder gewerkschaftliche Interessenvertretung in ein ähnliches Dilemma treiben wird. Und so weiter.

²⁷ Es besteht in der Debatte um Standortverlagerung weitgehend Einigkeit, dass maßgebliche Einflussgrößen für Standortentscheidungen sind: Marktnähe, wirtschaftliche Infrastruktur, Qualifikationsangebot auf dem Arbeitsmarkt, Regulationsbedingungen („Wirtschaftsfreundlichkeit“), politische Stabilität, Währungsrelationen, Abgabensituation (Steuerwettbewerb). Unterschiedlich gewichtet werden die Bedeutungsanteile dieser Faktoren im Verhältnis zu den Lohnkosten.

Dieses Auseinanderklaffen von mikro- und makroökonomischer Rationalität, das das Dilemma des Betriebsrats charakterisiert, ist das wesentlich Erklärungsbedürftige, das Explanandum für das Verständnis der Krise der Gewerkschaften²⁸.

3.2. Funktionsmechanismus von Gewerkschaft außer Kraft

Im Interessenkonflikt um den Lohn des Arbeitnehmers verfügt der Arbeitgeber offensichtlich über ein Machtmittel, mit dem er die Arbeitnehmer zu Lohnverzicht zwingen und sie in einen Gegensatz zu ihren kollektiven Interessen bringen kann. Diese Machtmittel oder Erpressungspotential ist seine Möglichkeit, auf billigere Arbeitskraft außerhalb der Reichweite der geltenden Tarifverträge zurückgreifen zu können. Die Gewerkschaft, die vom Betriebsrat die Einhaltung der Tarifverträge fordert, kann ihr mit dem Prädikat „Flächentarifvertrag“ impliziertes Versprechen, dass die Arbeitskraft in einer Branche (Fläche, Wirtschaftszweig) unter gleichen, zumindest für den Arbeitgeber gleichwertigen Bedingungen angeboten wird, nicht einhalten. Das, wozu sie da sind, können die Gewerkschaften unter geänderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen immer weniger leisten: den Ausschluss, wenigstens die nachhaltige Eindämmung der Konkurrenz der Arbeitskraftanbieter. Weil dieser Mechanismus im wörtlichen Sinne immer mehr „außer Kraft“ gesetzt wird, verfügten die Arbeitgeber immer häufiger über neue Erpressungspotentiale. Die betrieblichen Interessenvertretungen stehen im Brennpunkt dieses Konflikts, zwischen Prinzipientreue einfordernden Gewerkschaften und erpressbaren Belegschaften, zwischen makroökonomischer Vernunft und betriebswirtschaftlichen Opportunitäten.

Gestandenen GewerkschafterInnen sollte dieses Szenario bekannt vorkommen. Es ist die geradezu archetypische Konstellation, aus der heraus und zu deren Überwindung Gewerkschaften entstanden sind, genauer gesagt: erkämpft wurden.

„Wenn der einzelne Arbeiter mit dem Kapitalisten handelseins zu werden versucht, wird er leicht geschlagen und muss sich ihm auf Gnade und Ungnade ergeben; wenn aber die Arbeiter eines ganzen Gewerbes (!!) eine mächtige Organisation bilden, unter sich einen Fonds sammeln, um imstande zu sein, den Unternehmern nötigenfalls die Stirn zu bieten, und sich dadurch in die Lage versetzen, als eine Macht mit den Unternehmern zu verhandeln, dann, und nur dann, ...“²⁹.

In der Entstehungsphase des Kapitalismus ebenso wie heute unter den Bedingungen einer global entfesselten kapitalistischen Ökonomie, gilt: Die strukturelle Übermacht des Kapitals gründet auf seiner Option, in welcher Form auch immer, in seinem jeweiligen Handlungsrahmen auf billigere Arbeitskraft zurückgreifen zu können,

²⁸ Charakteristisch für die tautologischen Krisenerklärungen gewerkschaftsnaher Wissenschaft ist die ansonsten sehr kenntnis- und faktenreiche Arbeit von Ingrid Artus, die in der „zunehmenden Entkopplung von betrieblicher und tariflicher Regelungsebene“ nicht das Erklärungsbedürftige an der Krise des deutschen Tarifsystems sieht, sondern ihren Grund, und daher zwangsläufig in vordergründigen Appellen an eine bessere Kooperation beider Ebenen und eine „normative Einbindung der Betriebsräte in den gewerkschaftlichen Solidarverband .. als ‚conditio sine qua non‘ einer durchsetzungsfähigen Gewerkschaftspolitik“ verhaftet bleibt, Ingrid Artus, Krise des deutschen Tarifvertragssystems, Westdeutscher Verlag 2001, S.135 ff, 299ff.

²⁹ Friedrich Engels 1881 in einem Artikel im Labour Standard über die Entstehung von Gewerkschaften In England (Hervorhebung, d. Verf.)

umgekehrt gesagt: sie beruht auf der Konkurrenz der ArbeitnehmerInnen als ArbeitskraftanbieterInnen.

Dem wirkt das Grundprinzip von Gewerkschaft entgegen, das zugleich zwingende Vorgabe ihres organisatorischen Aufbaus ist, sich nämlich so zusammenzuschließen, dass die Konkurrenz der Arbeitskraftanbieter (das sind übrigens auch Erwerbslose) innerhalb eines Wirtschaftszweigs entschärft wird und den Arbeitgebern damit ihr entscheidendes Erpressungspotential und Machtmittel entzogen ist.

Der Rahmen, innerhalb dessen die Konkurrenz ausgeschaltet werden muss, ist rein ökonomisch bestimmt: ein „ganzes Gewerbe“ wie Engels schreibt, ein Wettbewerbsraum oder Wirtschaftszweig, was gewerkschaftsstrategisch jeweils genauer zu bestimmen ist. Keine sachlichen Maßstäbe sind Traditionen, Geographie und unter den Bedingungen der ökonomischen Globalisierung eben auch nicht Ländergrenzen.

Der Rheinische Kapitalismus war auch deswegen eine Erfolgsgeschichte der Gewerkschaften (positive Mitgliederentwicklung, Lohnsteigerungen, Arbeitszeitverkürzung und Ausbau des Sozialstaats), weil in den meisten und wesentlichen Branchen die gewerkschaftliche Reichweite und die Branchenextension an den Republikgrenzen endete und die Volabilität von Finanz- und Investivkapital, vor allem aber von Arbeitskraft, noch eingeschränkt war.

Die Entgrenzung des Kapitals im Zuge der Globalisierung hat diese Erfolgsvoraussetzungen zunichte gemacht. Der Erzwingungsmechanismus des Konkurrenzausschlusses verliert in dem Maße an Wirksamkeit, wie sich die Branchen und Wettbewerbsstrukturen aus ihrer nationalen Befangenheit lösen, ohne dass Tarifpolitik und Gewerkschaften ihnen folgen³⁰.

Die Gewerkschaften wollen es nicht glauben. Über den ökonomischen Wendepunkt hinweg halten sie an ihren wirtschaftspolitischen Argumentationsmustern und an den vormals erfolgreichen Apparatstrukturen fest. Es scheint als wären die Gewerkschaften geradezu für eine ganze GewerkschafterInnengeneration samt vieler ihrer Intellektuellen zu einer überhistorischen Selbstverständlichkeit geworden, die sie das Gefährdungspotential dieser ökonomischen Entwicklung übersehen oder ignorieren lässt.

Ein Beispiel für diese Grenzen der wirtschaftspolitischen Debatte sind die Gegenargumentationen³¹, mit denen sich die Gewerkschaften der Standorterpressungsideologie des Pensee unique zu entziehen versuchen. Der Diskurs läuft so: Arbeitgeber und neoliberale Politik klagen über zu hohe Löhne und Lohnnebenkosten, ein zu hohes Besteuerungsniveau und über Einschränkungen ihrer Dispositionsmöglichkeiten durch Betriebsräte, Mitbestimmung, Umweltschutz, Regulation überhaupt. Dies alles wird im politischen Marketing unter der Überschrift

³⁰ Dabei ist die Inkongruenz von Branchenstrukturen und Reichweite von Tarifverträgen zunächst ein grundsätzliches Problem, das auch ohne Globalisierung eine gewerkschaftliche Herausforderung darstellt, durch diese aber an Dramatik gewonnen hat. Die ökonomische Globalisierung entwickelt dabei eine Dynamik, die auch innerhalb der nationalen Grenzen zu einem erhöhten Umstrukturierungstempo führt, dem die Gewerkschaftsstrukturen oft nicht folgen können.

³¹ „Mythos Standortschwäche“, Abteilung Wirtschaftspolitik verdi-Bundesvorstand, Juni 2004, Industriestandort und internationale Wettbewerbsfähigkeit, IG Metall (Nikolaus Schmidt), März 2004

„Standortschwäche“ erfolgreich ins Rennen geschickt und übt einen erheblichen Druck auf Gewerkschaften und ArbeitnehmerInnen aus, durch Verzicht und Absenkungsbereitschaft den Standort Deutschland wieder wettbewerbsfähig zu machen.

In ihrer argumentativen Gegenoffensive setzen die Gewerkschaften zurecht an der Achillesverse dieser Argumentationsfigur an, nämlich den exorbitanten Exporterfolgen der deutschen Wirtschaft, die in flagrantem Widerspruch zu der behaupteten Schwäche im globalen Wettbewerb stehen. Mit guten Argumenten wird auch die sich aus diesem Bild der Schwäche speisende Vorstellung einer Globalisierung kritisiert, die zu einer einseitigen Fluchbewegung von Kapital und Arbeitsplätzen raus aus Deutschland, führen würde. So weit so richtig.

Globalisierung heißt nicht einfach Exodus des Kapitals in Niedriglohnländer³², sondern heißt vor allem Zunahme der internationalen Arbeitsteilung³³ und Herausbildung eines internationalen Arbeitsmarktes. Ein Prozess auf dessen Gewinnerseite „die deutsche Wirtschaft“ und auf dessen Verliererseite sozial Schwache, ArbeitnehmerInnen und Gewerkschaften stehen – hier und in den meisten anderen Ländern. Der Rückschluss indes, um derentwillen die gewerkschaftliche Gegenargumentation schließlich angetreten war, funktioniert leider nicht; dass nämlich, weil der deutsche Standort in Wirklichkeit gar nicht schwach ist, die Standorterpressung nur ein großer Bluff sei, eine Lügenkonstruktion, der man nicht auf dem Leim gehen brauche – Ausnahmen und Härtefälle, für die die Tarifverträge ja auch Regelungen vorsähen, natürlich immer zugestanden.

Bei lohnkostenbedingten³⁴ Standort- bzw. Investitionsentscheidungen hat das Kapital in einer globalisierten Ökonomie ohne gewerkschaftlichen Konterpart nämlich immer zwei Optionen: Exit oder Lohnkostensenkung. In beiden Fällen gewinnt es und kann sich deshalb ausgezeichnet im internationalen Wettbewerb behaupten³⁵. Die Standortstärke widerlegt leider nicht die Erpressbarkeit, die Erpressbarkeit ist Grundlage der Standortstärke. Beides ist kein Widerspruch, sondern ein Bedingungsverhältnis.

Die wirtschaftspolitische Gegenargumentation der Gewerkschaften ist für sich genommen dennoch richtig und wichtig, weil sie die ideologische Verdrehungen des neoliberalen mainstream regelrecht vorführt, sie ist auch wirkungsvoll, weil sie einen Beitrag zu der neuen verteilungspolitischen Debatte (arm/reich) liefert, die die aktuellen Auseinandersetzungen um die Hartz-Reformen beflügelt, sie kann aber bei weitem nicht das fundamentale Problem der Gewerkschaften lösen, indem sie sie per

³² neuerdings mit dem Begriff „Basar-Ökonomie“ (Hans-Werner Sinn, Ifo) überschrieben

³³ Ein Indiz hierfür ist die Zunahme des Anteils von Importen an den exportierten Waren und Gütern, der von 1995 bis 2002 um über 30%, nämlich von 29,7 % auf 38,8% zugenommen hat, während die Exporte selbst im gleichen Zeitraum um 74% gewachsen sind, s. Importabhängigkeit der deutschen Exporte, in : Statistisches Bundesamt, VGR/Input-Output-Rechnung August 2004

³⁴ Zum Verhältnis „additiver“ (zusätzliche Arbeitsplätze schaffender) und „substitutiver“ (Arbeitsplätze ersetzender) Effekte von Standortentscheidungen im IT-Bereich, s. Andreas Boes/Michael Schwemle, Herausforderung Offshoring, edition HBS 2004

³⁵ Der Nachweis eines geringe(re)n Volumens kostenbedingter Standortverlagerungen (Niko Schmidt, 2004) als allgemein unterstellt, ist daher allein auch kein Beleg für geringere Erpressbarkeit, weil der Erfolg der Erpressung sich in den wohl häufigeren Fällen in der anderen Option, nämlich Lohnkostensenkungen an den inländischen Standorten ausdrücken dürfte.

wirtschaftspolitischer Argumentation aus dem Schwitzkasten der Erpressbarkeit befreien könnte.

Besonders deutlich wird das ahistorische Selbstverständnis der Gewerkschaften aber in ihrer im Wesentlichen aufs Betriebswirtschaftliche verkürzten Organisationsentwicklung. Kennzeichnend dafür sind die Reaktionen Anfang der 90er Jahre auf die ersten Krisensymptome in Form dauerhaft rückläufiger Mitgliederentwicklung in den meisten Einzelgewerkschaften. Zwar gibt es in einigen gewerkschaftlichen Handlungsfeldern pragmatische Öffnungen (z.B. Eurobetriebsräte, Modelle der Tarifkoordination, s.u.). Im Kern jedoch unterbleibt die Aufarbeitung des politisch-ökonomischen Hintergrunds dieser Entwicklung und kann daher auch nicht zum Anlass einer Neuausrichtung der Gewerkschaften unter den Bedingungen der Globalisierung genommen werden. Die eigentlichen Antwort der Gewerkschaften, die Lösungen in denen sie den Ausweg suchen, sind betriebswirtschaftliche Reorganisationsmodelle und Fusionen. Ansonsten herrscht Fatalismus.

Statt sich dem Kapital an die Ferse zu heften und eine Perspektive für multinationale Branchengewerkschaften zu entwickeln reagieren die Gewerkschaften mit dem Modell der nationaler Multibranchengewerkschaften³⁶, prominentester Fall die Verdi-Gründung. Damit wurde nicht nur mindestens 10 Jahre nachdem das Problem erkennbar war, die Chance einer strategischen Antwort vertan, es wurden zudem nationale Großorganisationen konstruiert, die sich schon allein³⁷ aufgrund ihrer Singularität und Sperrigkeit als „globalisierungsinkompatibel“ erweisen werden. Wann und wie auch immer eine transnationale gewerkschaftliche Zukunft denkbar ist, an einem so komplexen und spezifisch Organisationsmodell, wie es vor allem verdi darstellt, wird sie nicht anknüpfen können.

Die Gewerkschaften geraten, verstärkt durch diese problemverschärfende Organisationspolitik zunehmend in eine Existenzkrise. Aus dieser Sackgassenposition heraus sind sie nicht mehr in der Lage dem Kapital paroli zu bieten. Die gewerkschaftliche Durchsetzungsfähigkeit schmilzt mit der Erosion der Flächentarifverträge dahin. Die für die Zukunft der Gewerkschaft eigentlich immer zentralere Forderung nach „Verteidigung der Flächentarifverträge“ birgt dabei eine fatale Doppeldeutigkeit: In der Tat sind Flächentarife das Instrument des branchenweiten Konkurrenzausschlusses, von dessen Funktionieren die Wirksamkeit von Gewerkschaften abhängt. Was die Gewerkschaften aber konkret zu verteidigen oder wiederherzustellen versuchen, nämlich die vielen real existierenden Verträge mit den Arbeitgeberverbänden, sind im ökonomischen Sinne, auf den es hier allein

³⁶ Die gleiche Anzahl von Branchen, die noch vor 15 Jahren von 16 DGB-Gewerkschaften abgedeckt wurde, konzentriert sich mittlerweile auf nur noch 8 DGB-Gewerkschaften. Ein Trend, der übrigens in anderen (OECD-)Ländern ähnlich verläuft, wie jüngst die Fusion dreier Schweizer Gewerkschaften zu Dienstleistungsgewerkschaft UNIA zeigt. Siehe auch: Jeremy Waddington, Marcus Kahmann/Jürgen Hoffmann, in: united we stand – Trade Union mergers – UK and germany compared, Hans-Böckler-Stiftung September 2003

³⁷ Darüberhinaus steht immer stärker in Frage ob Multibranchengewerkschaften allein unter dem Gesichtspunkt unternehmensorganisatorischer Funktionalität die erhofften Fusionsziele je erreichen werden. Zweifel daran formulieren Jeremy Waddington, Marcus Kahmann/Jürgen Hoffmann, 2003 in: united we stand – Trade Union mergers – UK and germany compared, Hans-Böckler-Stiftung September 2003

ähnlich Berndt Keller, Zusammenschlüsse von Gewerkschaften, Folgen und Perspektiven am Beispiel der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), in Leviathan 1/04

ankommt, meist längst keine Flächentarife mehr, sondern nationale Segment-Tarifverträge in transnationalen Branchen.

Mit ihrem Erfolg im Kampf gegen Eingriffe in die Tarifautonomie Ende 2003 haben die Gewerkschaften zwar das Recht, Flächentarifverträge abzuschließen, und damit das Prinzip, erfolgreich verteidigt. Das hat jedoch nichts daran geändert, dass es in der Realität des Tarifgeschäfts oft nicht gelang, die Tarifverträge zu verteidigen, geschweige denn Flächentarifverträge zurückzubekommen. Unter den gegebenen Bedingungen wird beides nie mehr erreichbar sein, und deswegen wird es unter den gegebenen Bedingungen keinen Wiederaufschwung, keinen Ausweg aus der Krise der Gewerkschaften geben können.

3.3. Die Utopie organisieren

Das Szenario einer Rekonstruktion von Gewerkschaften ist theoretisch leicht ableitbar und schnell beschrieben. Praktisch-politisch ist es ein fast anmaßendes Zukunftsmodell, eine Utopie: Der neuen ökonomischen Realität folgend, werden sich die ArbeitskraftanbieterInnen wieder Strukturen schaffen müssen, mit denen sie – frei nach Engels - innerhalb eines „ganzen Gewerbes“, d.h. entlang der Wirtschafts- und Branchengrenzen, die sich um nationalstaatliche Grenzen immer weniger scheren, das Prinzip des Konkurrenzausschlusses wieder in Kraft setzen können. Dazu müssen sie sich innerhalb der in der globalen Ökonomie vorfindlichen Strukturen organisieren, „unter sich einen Fonds sammeln“, eine Streikkasse bilden und gewerkschaftliche Organisationen entwickeln, „um imstande zu sein, den Unternehmern nötigenfalls die Stirn zu bieten, und sich dadurch in die Lage versetzen, als eine Macht mit den (global agierenden) Unternehmern zu verhandeln. Erst „dann, und nur dann,“ werden sie in der Lage sein, dem Kapital das Maß der Erpressung und des Auspielens der ArbeitnehmerInnen der einen Länder gegenüber den anderen Ländern, das die Gewerkschaften derzeit so in die Defensive gebracht hat, zu entziehen.

Exkurs ITF – s. unten

Ein solches Zukunftsszenario ist angesichts der in den Gewerkschaften sehr unterentwickelten Diskussion über die Konsequenzen der Globalisierung für Gewerkschaften und ihre Politik eher eine angsteinflößende Perspektive, die die Neigung fördert, sich am Bestehenden festzuklammern, das letztlich keinen Widerstand mehr bieten kann. Je länger die Gewerkschaften in dieser Weise die Augen geschlossen, sich weigern, Konsequenzen aus ihrem Dilemma zu ziehen, je mehr Schritte in die falsche Richtung sie infolge dessen tun, desto größer wird die Herausforderung vor der sie stehen, desto mehr wird das Notwendige zur U

Sich einlassen auf das Notwendige bedeutet nicht die fluchtartige Aufgabe des Bestehenden oder gar eine Distanzierung und Abwendung von der alltäglichen notwendigen Gewerkschaftsarbeit. Es bedeutet allerdings dreierlei:

Erstens einen ehrlichen und bewusst planerischen Umgang der Gewerkschaften mit der unausweichlichen Realität eines sich kurz- bis mittelfristig fortsetzenden Verlustes an Mitgliedern, Einnahmen, tariflichen und politischen Einflussmöglichkeiten und Bedeutung. Eine auf kurze Sicht nicht wesentlich änderbare Realität kontrolliert zu verfolgen und die verbleibenden politischen Handlungsmöglichkeiten (s. Teil 2) auszuschöpfen, bietet mehr Chancen, so viele Mitglieder und Organisationsressourcen wie unter gegebenen Bedingungen möglich zu erhalten, als die irrige Hoffnung zu nähren, dies seien alles nur vorübergehende Formkrisen, damit weitere Enttäuschungen zu produzieren und zum Getriebenen der äußeren Bedingungen zu werden.

Dies bedeutet weiter, unter den bestehenden Bedingungen eine genauere und konkretere Vorstellung der Utopie zu entwickeln, also einen von vornherein nur in transnationaler Zusammenarbeit denkbaren Diskussions- und Arbeitsprozess einzuleiten, an dessen Ende konkretere Modelle einer im globalen Kontext handlungsfähigen Gewerkschaft stehen müssen.

Und dies bedeutet drittens, eine Verbindung zwischen der Realität und dieser Utopie herzustellen, d.h. eine perspektivische Ausrichtung und Weiterentwicklung der real existierenden politischen und ökonomischen Gewerkschaftsstrukturen auf diesen neuen strategischen Orientierungspunkt hin. Im Gegensatz zu vielen der bisherigen Umbaumaßnahmen und Fusionen, die kurzatmig und allenfalls betriebswirtschaftlich ausgerichtet waren, müssen alle weiteren inner- und zwischengewerkschaftlichen (besonders das Verhältnis zum DGB betreffenden) Reorganisationsprozesse auf den Prüfstand der Globalisierungstauglichkeit. Sie müssen entsprechenden Konvergenzkriterien genügen. Die vielen in den nächsten Jahren zu erwartenden oder eher zu befürchtenden Reorganisationsmaßnahmen im Bereich der gewerkschaftlichen Apparate müssen also auf die langfristige Perspektive gewerkschaftlicher Entwicklung, auf den gemeinsam entwickelten archimedischen Punkt ausgerichtet sein, dürfen ihm zumindest nicht zuwiderlaufen.

Die Gewerkschaften sind in ihrer derzeitigen Aufstellung an Grenzen geraten, die ihnen einen qualitativen Sprung abverlangen, einen Neubeginn der in vielerlei Hinsicht Analogien mit der Gründungssituation der Gewerkschaften im 19. und frühen 20. Jahrhundert aufweist. Eine historische Preisfrage wird dabei sein, ob die notwendige neue Formation in organisatorischer Kontinuität der nationalen Gewerkschaftsstrukturen stattfinden wird, oder ob sich diese am Ende als reformunfähig erweisen und das Mandat auf den Souverän zurückfällt, die ArbeitnehmerInnen sich jenseits der bisherigen Strukturen neue Gewerkschaften schaffen müssen.

Auch die Gewerkschaften wie sie heute existieren, wurden nicht an einem Tag geschaffen. Bevor sie im Sinne des Konkurrenzausschlusses und der Flächentarifverträge funktionieren konnten, haben sich ArbeitnehmerInnen zusammengeschlossen, um eben dieses Ziel, diesen Zustand zu erreichen. Ein ebenso langer und langwieriger Prozess wird die Herausbildung und Er kämpfung global handlungsfähiger Gewerkschaften sein. Ein solcher Prozess, damals wie heute, ist nicht erst dann positiv, wenn er sein Ziel erreicht, sondern von dem politischen Moment an, in dem er das Ziel definiert hat und sich auf das Ziel zu bewegt. Das heißt: von dem Moment an, in dem sich die national verfassten Gewerkschaften die Herausbildung transnationaler Gewerkschaftsstrukturen als

politisches und organisatorisches Ziel zu eigen machen (wenn sie denn die Kraft zu diesem Schritt aufbringen), dies zu ihrem öffentlich wahrgenommenen Leitbild geworden ist, von diesem politischen Moment an wären sie theoretisch auch in der Lage, ihren scheinbar unaufhaltsamen Niedergang zu stoppen und sich aus ihrer Abwärtsspirale zu befreien.

Der unter Arbeitgeberdruck stehende Betriebsrat könnte sich womöglich weiterhin dem Erpressungspotential seines Arbeitgebers nicht entziehen, aber er könnte seinen KollegInnen einen Weg aufzeigen, wie sich ArbeitnehmerInnen auf längere Sicht dieser Erpressung erwehren können, warum es für ArbeitnehmerInnen eben deshalb unverzichtbar ist, eine Gewerkschaft zu haben, die in dem neuen globalen Spiel der Arbeitgeberseite paroli bieten kann, warum es sinnvoll ist, bei der Stange zu bleiben und die notwendigen Neustrukturierung zu unterstützen. Auch wenn sie in der angestrebten Perspektive noch lange nicht handlungsfähig sein werden, wären die Gewerkschaften damit in der Lage, sich ideologisch aus ihrer hoffnungslosen Defensivposition des Blockierers, der irgendwie den Schuss nicht gehört hat und die existenziellen Fragen letztlich nicht überzeugend beantworten kann, zu lösen. Sie könnten wieder den Platz einnehmen, der ihnen funktional in der Gesellschaft eigentlich zu kommt: den des Erneuerns, der Emanzipation und der sozialen Gerechtigkeit.

3.4. Brückenköpfe oder Grenzüberschreitungen

Jenseits dieser grundsätzlichen Erwägungen haben die Gewerkschaften verschiedene Verbindungen zu den Gewerkschaften anderer Länder – teils aus alter Tradition, teils als Versuch pragmatische Antworten in Einzelbereichen zu finden. Diese stoßen jeweils an spezifische Grenzen, müssten aber andererseits als potentielle Brückenköpfe einer transnationalen Ausrichtung der Gewerkschaftsbewegung diskutiert werden.

Supranationale Dachverbände

Schon von den ersten Anfängen der Arbeiterbewegung an gab es den proletarischen Internationalismus („Proletarier aller Länder vereinigt euch“), der sich in seiner emphatischen Form allerdings fast ausschließlich im gewerkschaftlichen Liedgut erhalten hat. In seiner realen Form hat er sich als stark ausdifferenzierter supranationaler Überbau etabliert - eine eigene Welt des grenzüberschreitenden gewerkschaftlichen Lobbyismus³⁸, die keine nennenswerten Resonanz im politischen Handeln der nationalen Einzelgewerkschaften und Dachverbände hat, und im Bewusstsein von Mitgliedern und Organisationen als ganzer keine Rolle spielt.

³⁸ Roland Erne bezeichnet diese Option der gewerkschaftlichen Entwicklung als technocratic europeanisation: "EU level trade unionism is based on the 'diplomatic' activities of executives and experts ..., whose success can be seen in achievements like the Maastricht social protocol." in: Organised Labour, an agent of EU democracy, Einladung zu einer Europäischen Konferenz über Gewerkschaftsstrategien, und europäischen Integrationsprozess, Dublin, 30. 10.2004

Neben der Lobbyfunktion gegenüber supranationalen Institutionen³⁹ erschließen sich auf diese Weise immerhin einem kleinen Kreis Beteiligter und Delegierter die Interessenlagen und Funktionsweisen der Gewerkschaften in anderen Ländern. Diese Netzwerk internationaler Dachverbände und Gremien könnte daher eine impulsgebende und koordinierende Funktion bei der Diskussion über Notwendigkeit und strategische Wege einer Globalisierung der Gewerkschaften erfüllen⁴⁰. Das setzt allerdings voraus, dass sich von der in vielen Dachverbänden noch stark konservierten Ideologie der sozialen Partnerschaft verabschieden⁴¹.

Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang der jüngste bekannt gewordene Vorstoß der IG BAU, einen „Europäischen Verband der Wanderarbeiter (EVW)“ zu gründen, in dem zusammen mit den Gewerkschaften der Herkunftsländer von FacharbeiterInnen im Baugewerbe versucht werden soll, die Beschäftigten unabhängig von Rechtsstatus und Nationalität zu organisieren.

Euro- und Weltbetriebsräte

Von 1650 nach der Euro-Betriebsräte-Richtlinie betriebsratsfähigen Unternehmen haben sich in immerhin fast 700 inzwischen Eurobetriebsräte etabliert. In vielen global agierenden Unternehmen vor allem der Autoindustrie gibt es darüber hinaus Welt- oder Konzernbetriebsräte. Die ArbeitnehmerInnen haben mit diesen Strukturen ein wichtiges Instrument in der Hand, mit dem sie auf dem Verhandlungsweg die konzerninterne Standortkonkurrenz begrenzen können. In den fortgeschrittensten Sektoren der globalen Wirtschaft sind damit wichtige Brückenköpfe für ein Zusammenrücken der ArbeitnehmerInnen ausgebaut.

Je höher allerdings der globale Wettbewerbsdruck wird, wie derzeit in der Automobilindustrie, desto deutlicher wird aber auch, dass mit dem Instrument der Euro- oder Weltbetriebsräte der Brückenschlag selbst noch nicht gelingen kann. Denn letztentscheidend für die Kräfteverhältnisse ist die Konkurrenz zwischen den Unternehmen, die auf die Konkurrenz in den Unternehmen einwirkt und damit die Handlungsgrenze rein innerbetrieblicher Interessenvertretung, auch wenn global verankert, wesentlich einschränkt.

Transnationale politische Mobilisierungen und Netzwerke

Wichtige Impulse für die Weiterentwicklung der Gewerkschaften gehen von der globalisierungskritischen Bewegung aus. Sie „ist gerade deshalb für die Gewerkschaften von Bedeutung, weil sie mit ihrer Kritik am neoliberalen Globalisierungsprojekt und seinen Folgen zugleich die Tradition einer

³⁹ „Anders als bei der Herausbildung nationaler Gewerkschaften steht bei der Gründung der europäischen Gewerkschaftsverbände nicht eine aus sozialer Auseinandersetzung erwachsene autonome politische Handlungsmacht im Vordergrund, sondern primär das Bedürfnis der nationalen Gewerkschaften nach einer innerhalb des EU-Systems agierenden gewerkschaftlichen Lobbyorganisation“, Schulten 2004, S. 321

⁴⁰ Zu den Kooperations- und Vernetzungsbemühungen gewerkschaftlicher Dachverbände angesichts der Herausforderung des offshorings, s. Andreas Boes/Michael Schwemmler, 2004, S.147 ff.

⁴¹ kritisch hierzu Asbjorn Wahl, The ideological legacy of the social pact, in

Kapitalismuskritik .. erneuert, die für die Arbeiterbewegung, .. zu der die europäischen Gewerkschaften in ihrer Mehrheit gehören in ihrer gesamten Entwicklung prägend gewesen ist“⁴².

Mit den Europäischen Aktionstagen am 2. und 3. April 2004 haben die Gewerkschaften einen wichtigen Schritt im Blick auf ihre politische Handlungsfähigkeit auf europäischer Ebene getan. Auch wenn sich die organisatorische Gemeinsamkeiten im wesentlichen noch auf einen gemeinsamen Aufruf und die zeitliche Abstimmung der Proteste beschränkte, wird damit eine neue Qualität deutlich. Nachdem trotz gleicher Betroffenheit (z.B. vermittelt über die Maastrich-Kriterien) die Arbeiterbewegung jedes europäischen Landes für sich kämpfte und trotz beachtlicher Mobilisierungserfolge für sich verloren hat⁴³, wird nun die Gleichgerichtetheit der Betroffenheit und Interessenlage zum Ausgangspunkt der Mobilisierung.

Dieser Brückenkopf bedarf der Weiterentwicklung in zwei Richtungen: zum einen darf die Ausrichtung auf Europa als Handlungsrahmen nur als Zwischenschritt, nicht als neue natürliche Grenze gewerkschaftlichen Handelns festgeschrieben werden. Zu deutlich zeichnet sich eine Standortkonkurrenz größerer Wirtschaftsräume gegeneinander ab. In vielen Wettbewerbsdimensionen (Steuersituation, Lohnnebenkosten, Regulationen im Arbeitsrecht, Arbeitsschutz oder Ökologie) konkurriert nicht mehr der deutsche Standort gegen den indischen, sondern der europäische Wirtschaftsraum gegen den südost-asiatischen oder nordamerikanischen⁴⁴.

Der europäische Rahmen überwindet zwar die Begrenzung auf den bisherigen nationalstaatlichen Rahmen, in dem dieser erweitert wird. Als erweiterter Rahmen beantwortet er aber nicht das qualitativ Neue der „Entterritorialisierung“⁴⁵, der Loslösung der Ökonomie von nationalstaatlichen Grenzen an sich.

Zum zweiten bedarf diese wie jede politische Mobilisierung für ihren Erfolg eines Erzwingungsfaktors, einer Durchsetzungsfähigkeit, die letztlich aus den Betrieben, aus der gewerkschaftlichen Aktion resultiert. In europaweiten Sozialbündnissen den Ausweg aus der Krise der (nationalen) Gewerkschaften zu sehen, wie dies viele Gewerkschaftsintellektuelle propagieren, verlagert nur das Problem. Auch in diesem Rahmen kommt es darauf an, die politische Manifestation zu ergänzen um die spezifische Erzwingungsmacht von Gewerkschaften. Diese allerdings entsteht nicht durch das Eingehen von Bündnissen⁴⁶ an sich. Auch dieser Umweg führt nicht an der Notwendigkeit

⁴² Frank Deppe, Gewerkschaften unter Druck, Autonomie und außerparlamentarische Bewegung, in Supplement zu Sozialismus 9/2003

⁴³ Richard Detje, Sozialismus ...

⁴⁴ Im Abschlussbericht des Lissabon-Gipfels formuliert die EU ihr Ziel „innerhalb von 10 Jahren zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschafttraum der Welt zu werden“, Martin Beckmann, Europäische Integration und Sozialabbau, in: attac-Rundbrief 01/04

⁴⁵ Altvater/Mahnkopf 2002, S. 480

⁴⁶ So herrschte auf dem Perspektivenkongress „Es geht auch anders!“ (attac/verdi/IGBAU/..) im Mai in Berlin große Übereinstimmung „dass viele Fragen im Zeitalter der Globalisierung nicht auf nationaler Ebene zu lösen sind“ (aus gemeinsamer Presseerklärung/ 16.5.2004). Die Schlussfolgerung daraus beschränkt sich jedoch auf den unbestimmten Appell, „dass die Träger des Kongresses sowie viele weiter politische Initiativen und soziale Bewegungen ihre Zusammenarbeit ausbauen“ müssten. (ebd.)

der Rekonstruktion von Gewerkschaften im Sinne einer Rückgewinnung ihrer betrieblichen Handlungsfähigkeit im hier angesprochenen Sinne vorbei.

Gelingt es den Gewerkschaften nicht, sich aus ihrer Begrenzung zu emanzipieren und eine neue politische wie organisatorische Perspektive zu eröffnen, dann können umgekehrt eben diese europäischen oder globalisierungskritischen (besser: alter-mondialistischen) Bündnisstrukturen und Netzwerke⁴⁷ der Rahmen und Nährboden für neue Ansätze transnationaler Gewerkschaftsstrukturen bilden.

Europäische Tarifkoordination

Angesichts der negativen Auswirkungen grenzüberschreitender Tarifkonkurrenz gibt es seit einigen Jahren Bemühungen tarifpolitische Leitlinien und Zielvereinbarungen auf Branchenebene, in Grenzregionen oder auf Dachverbandsebene zwischen den Gewerkschaften zur Richtschnur der nationalen Tarifpolitik zu machen⁴⁸. In der „Doorn-Initiative“ beispielsweise haben die gewerkschaftlichen Dachverbände der deutschen sowie der Benelux-Gewerkschaften einen Prozess institutionalisiert, in dem jährlich Zielkorridore der Lohnpolitik festgelegt werden und in einer Art Controlling-Verfahren nachvollzogen werden. Richtschnur war in der Regel, mindestens einen Ausgleich für die Produktivitätsentwicklung und die Inflationsverluste durchzusetzen. Ähnlich setzt die Koordinierungsinitiative des europäischen Metallarbeiterbundes (EMB) an. Der europäische Gewerkschaftsbund hat sich 1999 in einer Richtlinie für eine tarifpolitische Koordination in Europa ausgesprochen.⁴⁹

Zwischenergebnis nach mehrjähriger Erfahrung ist, dass die gesteckten Ziele von den Beteiligten in der Regel nicht erreicht wurden und die Zielvereinbarungen keinen materiellen Einfluss auf die jeweils nationale Tarifpolitik entfalten konnten. Dies kann nicht verwundern, ist die Verteilungsrelation eines Tarifabschlusses doch der Ausdruck des Kräfteverhältnisses der Tarifvertragsparteien, das sich auf Gewerkschaftsseite in einem mehr oder minder tarifdemokratischen Prozess der Forderungsaufstellung, der Mobilisierung, ggf. im Arbeitskampf, und der Zustimmung zu einem entsprechenden Abschluss ausdrückt. Das Ergebnis orientiert sich an dem, was in dem gegebenen ökonomischen und organisatorischen Rahmen durchsetzbar ist und nicht an Lohnleitlinien, auch wenn sie makroökonomisch noch so gut begründet sein mögen. Dem grundsätzlich richtigen Ziel fehlt in der Strategie der Europäischen Tarifkoordination das gemeinsam handelnde tarifpolitische Subjekt als Unterbau: gemeinsame Tarifkommissionen, die Forderungen aufstellen, eine gemeinsame Durchsetzungsstrategien verfolgen und mit einer gemeinsamen Streikkasse und Organisation auch gemeinsam streikfähig sind.

⁴⁷ Ein solches Netzwerk ist zum Beispiel „tie – Transnationals Information Exchange“, dass in kritischer Kooperation mit den Gewerkschaften den internationalen Informationsaustausch von ArbeitnehmerInnen und GewerkschafterInnen fördert und grenzüberschreitende Kampagnen und Projekte, z.B. „Arbeiten in der internationalen Bekleidungsfabrik“ organisiert. s. www.tie-germany.org.

⁴⁸ Thorsten Schulten, 2004

⁴⁹ Einen guten Überblick über die Ansätze der Tarifkoordination im europäischen Dienstleistungsbereich bietet Manuela Wischmann, Europäische Tarifpolitische Koordination in den verdi-Branchen, verdi-Bundesvorstand, Mai 2004

Auch wenn die genannten Ansätze jeweils an spezifische Grenzen stoßen, spricht für sie mehr als nur die hehre Absicht. Zum einen erfüllen sie (vor allem Dachverbände und Eurobetriebsräte) auch unter den eingeschränkten Bedingungen wichtige Funktionen, vor allem aber sind alle Schulen der grenzüberschreitenden Kommunikation und Bildung⁵⁰. Was auf Seiten des Kapitals und seiner Funktionsträger längst Standard ist, geht ArbeitnehmerInnen und auch ihren FunktionärInnen meist noch gänzlich ab: das selbstverständliche und flüssige Agieren auf globalem Parkett, der eingespielte Umgang mit anderen Sprachen⁵¹ und Kulturen, die Konventionen des globalen bargainings und nicht zuletzt in diesem Kontext politische Nutzung des Internets⁵². Hier sind die genannten Brückenköpfe die bisher einzigen Ansatzpunkte auch nur für jeweils begrenzte Gruppen von ArbeitnehmerInnen oder FunktionärInnen, einen Einblick in die Ausgangslage, Konfliktkonstellation und institutionellen Rahmenbedingungen gewerkschaftlicher Interessenvertretungen in anderen Ländern⁵³ gewinnen zu können. Sie bieten die noch unterentwickelte Chance, Einblick in die Gleichgerichtetheit der unterschiedlichen Interessenlagen zu gewinnen, was heute wie vor 150 Jahren die Voraussetzung für gemeinsames Handeln ist.

4. „Einer der sich selbst versteht, wie soll der aufzuhalten sein?“

Die wichtigste Voraussetzung für die Rekonstruktion und Rückkehr der Gewerkschaften, dafür dass sie in der neuen globalen Ökonomie wieder zu einem relevanten Machtfaktor werden, ist das Zulassen und das Fördern der Auseinandersetzung mit sich selbst. Das Begreifen, dass Gewerkschaften historische Errungenschaften sind, die es nicht schon deshalb immer geben wird, geschweige denn in ihrer jetzigen Form, weil die meisten Beteiligten das ihr aktive politische Leben lang nicht anders gekannt haben.

Gewerkschaftstheorie als Unterdisziplin der Politischen Ökonomie ist nicht nur aus Forschung und Lehre der Universitäten verbannt worden, sondern auch – selbst verschuldete Unmündigkeit - aus den eigenen Stäben und Einrichtungen verdrängt worden. Man denke nur an die Bedeutung, die das WSI des DGB in den (Nachkriegs-)Zeiten von Viktor Agartz für die gewerkschaftliche Diskussion und Theoriebildung hatte. Wenn die verlorengegangenen Fäden wieder aufgenommen

⁵⁰ Im unmittelbaren Sinne als Schule der grenzüberschreitenden Kommunikation zum Thema Globalisierung und Gewerkschaften versteht sich der einjähriger „Master’s Course in Labour Policies and Globalization“, der im Wintersemester 2004/05 an der FHW Berlin und der Uni Kassel, unterstützt von der Hans-Böckler-Stiftung, startet und sich sowohl an gewerkschaftlich interessierte StudentInnen aus allen Teilen der Welt richtet, wie auch als Modellstudiengang versteht, der in allen Teilen der Welt aufgegriffen werden soll (www.global-labour-university.de).

⁵¹ Eine positive Ausnahme stellt das Projekt [int.unity](http://int.unity.org) dar, eine Kooperation der britischen „Communication Workers Union, UNI Europe und ver.di, in der mit Hilfe innovativer Sprachtechnologie die Sprachbarrieren in der internationalen Kommunikation zwischen GewerkschafterInnen abgebaut werden sollen, s. www.int.unity.org.

⁵² Hollis, 2004, S.8

⁵³ Einen wichtigen Beitrag zum internationalen Informationsaustausch bieten die weltweiten LoubourNet-Initiativen, in Deutschland www.laoubourNet.de mit ihren nach Branchen und Ländern sortierten aktuellen Berichten über Arbeitswelt und Gewerkschaften.

werden, wenn der Rekurs auf das Wesentliche von Gewerkschaften, das sie von anderen Formen des Widerstands in der sich globalisierenden Ökonomie unterscheidet, wieder gelingt, sind die Voraussetzungen für die nächsten praktischen und politischen Schritte heraus aus der Krise der Gewerkschaften geschaffen.

Oder um es in Abwandlung des Schlusssatzes von Elmar Altvaters Abschiedsvorlesung im SS 2004 zu sagen: Gewerkschaften und gewerkschaftsnahe Wissenschaft „müssen wieder zum Ort der Reflexion, der Theoriearbeit der Anstrengung zum Zwecke gründlicher Einsicht werden. Hat dies mit verändernder Praxis zu tun? Ja, denn mit Bertholt Brecht kann man fragen: „Einer der sich selbst versteht, wie soll der aufzuhalten sein?“⁵⁴

Exkurs

ITF – auf dem Weg zur Weltgewerkschaft für Seeleute

Die Entwicklung der Seeschifffahrt ist ein Lehrstück¹ in Sachen Globalisierung und Gewerkschaften. Die Zunahme des Welthandels, neue Schiffskonzepte und Überkapazitäten führten seit den 70er Jahren zu einem verschärften globalen Wettbewerb. Wenn je von der deutschen Seeschifffahrt als nationaler Branche gesprochen werden konnte, war dem ab den 1970er Jahren der Boden entzogen. Der globale Wettbewerbsdruck führt über Niedriglohnsektoren (Ausflagung) zu einer Erosion der deutschen Flächentarif(-heuer)verträge, die Arbeitgeberverbände lösten sich faktisch auf. Die gewerkschaftliche Gegenstrategie war, spät genug, die Übertragung der tarifpolitischen Zuständigkeit an die ITF (Sektion Maritim), die gewerkschaftliche Internationale der Seeleute, die sich damit aus ihrer Funktion eines Dachverbands de facto zur ersten globalen Gewerkschaft und Tarifvertragspartei entwickelte. Als Folge dessen haben sich internationale Reederverbände entwickelt, mit denen die ITF Welttarifverträge abschließt, die eine Mindestheuer von 1400 Dollar/Monat ab 2004 beinhalten und von 100 in allen großen Häfen der Welt stationierten GewerkschaftssekretärInnen, sog. ITF-Inspektoren, auf inzwischen 6000 von 18000 Schiffen durchgesetzt sind. Zunehmend werden auch qualitative Tarifthemen verfolgt. Auch politisch sind die Seeleute wieder zum Faktor geworden. In massiven europaweiten Streik- und Blockadeaktionen gemeinsam mit den HafentarbeiterInnen konnten sie 2003 die von der EU-Kommission beschlossene „Hafenrichtlinie“ verhindern, die die Selbstabfertigung der Schiffe und Lotsendienste vorgesehen hatte¹. Die Mitgliederzahlen steigen weltweit, und zwar seit der Paradigmenwechsel vollzogen wurde. Keine Spur von

⁵⁴ Altvater 2004

Gewerkschaftskrise.

In der gewerkschaftsinternen Wahrnehmung wird die Erfolgsgeschichte der ITF auf eine Sondersituation zurückgeführt und damit abgetan. Dabei ist sie in ihrer frühesten Phase das Menetekel dessen, was den Gewerkschaften in anderen Branchen droht und in ihrem weiteren Verlauf eine mögliche Antwort auf die säkulare Krise der Gewerkschaften.