ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Hälker, Juri (Ed.); Vellay, Claudius (Ed.)

Book

Union Renewal - Gewerkschaften in Veränderung: Texte aus der aktuellen internationalen Gewerkschaftsforschung

edition der Hans-Böckler-Stiftung, No. 179

Provided in Cooperation with:
The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Hälker, Juri (Ed.); Vellay, Claudius (Ed.) (2006) : Union Renewal - Gewerkschaften in Veränderung: Texte aus der aktuellen internationalen Gewerkschaftsforschung, edition der Hans-Böckler-Stiftung, No. 179, ISBN 978-3-86593-058-3, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/116423

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

179

Juri Hälker
Claudius Vellay (Hrsg.)

Union Renewal – Gewerkschaften in Veränderung

edition der
Hans **Böckler**
Stiftung
Fakten für eine faire Arbeitswelt.

Juri Hälker, Claudius Vellay (Hrsg.)

Union Renewal – Gewerkschaften in Veränderung

Texte aus der aktuellen internationalen Gewerkschaftsforschung

edition der Hans-Böckler-Stiftung 179

© Copyright 2006 by Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
Buchgestaltung: Horst F. Neumann Kommunikationsdesign, Wuppertal
Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf
Printed in Germany 2006
ISBN 10: 3-86593-058-1
ISBN 13: 978-3-86593-058-3
Bestellnummer: 13179

Alle Rechte vorbehalten, insbesondere die des öffentlichen Vortrages,
der Rundfunksendung, der Fernsehausstrahlung,
der fotomechanischen Wiedergabe, auch einzelner Teile.

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT **7**

EINLEITUNG **11**

1. IN DER KRISE? **23**
Einleitung 23
Neue Aussichten für die Gewerkschaftsbewegung – Vergleiche zwischen sechs Ländern 27
Gegenwärtige Entwicklungen und Herausforderungen des Gewerkschaftswesens 34
Die sozialen Beziehungen am Nullpunkt 39
Betrachtungen zur Krise der Gewerkschaften 45
Forces of Labor. Arbeiterbewegungen und Globalisierung seit 1870 51
Kann die (soziale) Klasse noch vereinigend wirken? Differenzierte Arbeiterschaft, Klassensolidarität und Gewerkschaften 61

2. SOZIALPARTNERSCHAFTLICHE TÄNZE **67**
Einleitung 67
Welche soziale Demokratie in der Arbeitswelt? 72
Die Interessenvertretung am Arbeitsplatz in Frankreich 81
Sozialpartnerschaft – ein Instrument zur Neubelebung der Gewerkschaften? 86
Gewerkschaften als politische Akteure – ein Rezept zur Neubelebung? 97
Die Beschränkungen des europäischen Tanzbodens: Harte Zeiten für strategische Entscheidungen, (Sozial-)Partnerschaft und Gewerkschaftsinnovationen 104
Private Tänzer: Boxen und Tanzen in den USA 108

3. FUSIONEN UND NEUGRÜNDUNGEN **115**
Einleitung 115
Erneuerung der Repräsentanz. Der Fusionsprozess und die strukturelle Entwicklung der Gewerkschaften in zehn Ländern 120
Die Gewerkschaftsorganisationen in Frankreich 124

Gewerkschaften: nach der Krise? 129
Gewerkschaften SUD 134
Die neu entstehenden Gewerkschaftsformen angesichts der traditionellen Rolle der Gewerkschaften 137

4. INTERNATIONALE HERAUSFORDERUNGEN 141
Einleitung 141
Neubelebung der Gewerkschaften auf internationaler Ebene: Die Bedeutung nationaler Sichtweisen 144
Strategien für Gewerkschaften in einem europäischen System der Corporate Governance 152
Gewerkschaften und die Politik des Europäischen Sozialmodells 155

5. ORGANIZING 159
Einleitung 159
Gewerkschaftliche Organisierung in den Vereinigten Staaten 162
Die Organising Academy fünf Jahre nach ihrer Gründung 169
Gewerkschaftliche Rekrutierungsstrategien in Großbritannien: Formen und Ergebnisse 175
Unternehmerwiderstand gegen gewerkschaftliche Organisierung 181

6. FRAUEN, JUGEND UND MIGRANTEN 187
Einleitung 187
Beitreten, teilnehmen, kämpfen: Junge Lohnabhängige gegenüber Gewerkschaften und anderen Formen von kollektivem Engagement 189
Junge Arbeiter und Gewerkschaften 196
Gewerkschaften und junge Leute 200
Was leisten Gewerkschaften für Frauen? 204
Ein doppelter Nachteil? Frauen ethnischer Minderheiten in Gewerkschaften 208

7. SOCIAL MOVEMENT UNIONISM 217
Einleitung 217
Arbeiterbewegung und globale Gerechtigkeit: Neue Reformkoalitionen in der einzigen Supermacht der Welt 221
Gewerkschaften als soziale Bewegung: Jenseits des Organisierungsmodells 226

Harte Arbeit. Die Erneuerung der amerikanischen Gewerkschaftsbewegung 231
Kein Selbstläufer: Der Wandel zu Gewerkschaften als soziale Bewegung in den USA 236
Gewerkschaften als soziale Bewegung und fortschrittliche Politik in New York City 241
Die Modernität des Korporatismus 245

8. THESEN ZUR GEWERKSCHAFTLICHEN ERNEUERUNG 249

9. ANHANG 255
Abkürzungsverzeichnis 255
Literatur, Internetlinks, Ansprechpartner 261

AUTORENVERZEICHNIS 263

BISHER ERSCHIENENE REIHENTITEL 270

PERSONENREGISTER 271

SACHREGISTER 279

SELBSTDARSTELLUNG DER HANS-BÖCKLER-STIFTUNG 301

»Union Renewal« oder Erneuerung der Gewerkschaften; diese Forderung wird zumeist als ein notwendiger Anpassungsprozess in der und an die sich verändernde Arbeitswelt gedacht, um damit den gewandelten Voraussetzungen für Gewerkschaftspolitik gerecht zu werden. Gemeint ist immer auch, innerorganisatorisches Effektivitätsdenken und moderne Mobilisierungsstrategien zu befördern.

Diese Denke ist nicht ganz falsch, greift aber in Wirklichkeit zu kurz, um die weltweiten Veränderungen des Kapitalismus bzw. der verschiedenen Kapitalismen zu verstehen. Die zumeist mit Schlagworten wie Globalisierung oder Wissensgesellschaft etikettierten Veränderungen sind vergleichbar mit dem Beginn der Industrialisierung und der entstehenden Arbeiterbewegung. Die seinerzeit prognostizierte Pauperisierung und der unvermeidliche Niedergang des Kapitalismus haben bekanntlich nicht stattgefunden und sind auch kurzfristig nicht zu erwarten.

Die Dynamik der Globalisierung hat eine Veränderung des Produzierens und Konsumierens in Gang gesetzt, die die nationalen Grenzen und ihre Regulierungsregime längst gesprengt hat: Länder des Südens und des Ostens drängen auf den Weltmarkt, vormalige Entwicklungsländer überholen in Teilen ökonomisch die führenden Industrienationen. Die sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen dieser Weltmarktintegration verlaufen höchst unterschiedlich und damit einher gehen verschärfte soziale Spannungen.

Das geschlechterspezifische Rollenverhalten, in der kapitalistischen Arbeitswelt manifestiert im »Normalarbeitsverhältnis«, das die Arbeitsteilung der Geschlechter in die bekannten traditionellen Berufs- und Lebenslaufmuster differenzierte, wird ebenfalls durch die sich verändernden Strukturen revolutioniert.

Nicht länger sind Berufe oder Branchen Orientierungs- und Handlungsrahmen, auch in den Industrieländern hat sich die Ungleichheit – z.B. in der Einkommensentwicklung – verstärkt, ebenso die Zunahme prekärer Beschäftigung, die Niedrig- und Hochqualifizierte in allen Branchen und Regionen trifft.

Dem liegt ein nun schon länger andauernder Prozess der »Traditionsentankerung« zugrunde, in dem auch das kulturelle und soziale Milieu der Arbeiterschaft erodiert. Dies war aber ein Fundament gewerkschaftlicher Organisationsfähigkeit und solidarischer Handlungsmöglichkeiten. Nicht nur die Vertretung ökonomischer Interessen, sondern eine Gemeinsamkeit in den kulturellen und sozialen Bezügen

war ausschlaggebend für gewerkschaftliches Handeln. Dies war auch die Basis für einen hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad. Die aktuelle soziale Zusammensetzung der Gewerkschaften entspricht nicht dem veränderten Arbeitsmarkt und den Beschäftigungs- und Qualifikationsentwicklungen. Sinkende Mitgliederzahlen und Organisationsprofile, die der Beschäftigtenstruktur der fordistischen Massenproduktion entsprechen, sind Zeichen für die Notwendigkeit gewerkschaftlicher Erneuerung.

Gewerkschaften sind zudem national organisiert und agieren weitestgehend in den nationalstaatlichen Kontexten. Ihnen stellen sich jedoch mehr und mehr globale Herausforderungen.

Kurzum: Das überkommene nationalstaatlich verfasste Ordnungssystem von Gewinnern und Verlierern, auf das die Gewerkschaften als Ordnungs- und Gestaltungsmacht zentralen Einfluss nehmen konnten und ihnen politische Legitimation verschaffte, hat kaum noch Bestand.

Entwicklungsbedarfe in der Tarifpolitik gibt es hinsichtlich der beiden großen Trends: einerseits ist ein Ende der Entwicklung hin zur Verbetrieblichung nicht in Sicht und die möglichen Auswirkungen sind höchstens in Konturen erkennbar. Gleiches gilt für die supranationale Handlungsebene in der Tarifpolitik; zwar gibt es – insbesondere mit der Europäischen Koordinierungsformel – Ansätze europäischer Tarifpolitik, aber diese müssen weiterentwickelt und im Grunde weltweit ausgedehnt werden, um Beschäftigte in global agierenden Konzernen in internen Standortauswahlprozessen bzw. bei Standortverlagerungen zu unterstützen.

Betroffen ist auch der zweite Kernbereich gewerkschaftlichen Handelns: die Sozialpolitik. Umbau und Sicherung der sozialen Sicherungssysteme sind das zweite große Feld der Bewährungsprobe gewerkschaftlicher Politik. Vor dem Hintergrund der oben angedeuteten kulturellen und sozialen Veränderungen bergen die Prozesse der Individualisierung und zunehmender Mobilitätserwartungen, räumlicher, sozialer und qualifikatorischer Art, Anforderungen an den Einzelnen und die Arbeitnehmerschaft in Gänze. Und schließlich gilt, dass auch in der sozialpolitischen Debatte die europäische und internationale Ebene von immenser – und lange unterschätzter – Bedeutung sind.

Eine grenzüberschreitende gewerkschaftliche Politik muss mehr tun als an gewerkschaftliche Solidarität zu appellieren. Unterschiedliche Lebensbedingungen und Lohnniveaus, ein sich ausdifferenzierendes Produktivitätsgefälle haben potenziell Interessenkonflikte zu Folge, die nur in einem übernationalen Rahmen ausgehandelt und reguliert werden können, wie man im Rahmen von Dienstleistungsabkommen, Entsenderichtlinien und Freizügigkeitsabkommen ansatzweise sehen

kann. Die großen Probleme von Arbeitsmigration und Bevölkerungswanderung sind damit noch kaum thematisiert. Supranationale Abkommen und abgestimmte gewerkschaftliche Initiativen sind erst in Ansätzen entwickelt und die Realisierung eines nachhaltigen und sozialverträglichen Weltwirtschaftsystems ist wohl noch lange nicht in Sicht.

Union Renewal muss angesichts dieser Entwicklungen radikal neu gedacht werden; als eine Art Neuerfindung der Gewerkschaften mit anderen Strukturen, Organisationsmustern, langfristig angelegten Erfahrungs- und Lernprozessen und völlig neuen politischen Praktiken. Denn offenkundig ist, dass wir nicht das vielfach beschworene Ende der Arbeitsgesellschaft erleben. Aber es gilt den fundamentalen Wandel, der alle Arbeits- und Lebensbereiche erfassen wird, zu gestalten.

Soweit einige kritische Fragen und Anmerkungen zum grundsätzlichen Wandel der Gesellschaft – und der notwendigen Reaktion und Aktion der Gewerkschaften. Wo und wie begegnen wir Debatten und Anregungen in der Wissenschaft zu diesen Themen? Bis auf wenige Ausnahmen finden sich kaum kritische Wissenschaftler, die solchen Fragen nachgehen. Eine erforderliche und systematische Gewerkschaftsforschung findet sich an den deutschen Hochschulen nur rudimentär. Auch im Kontext der Forschung zu Fragen des Internationalismus ist das Thema Gewerkschaften nicht prominent besetzt und die Forschung zu Industrial relations deckt die Aspekte von Arbeitnehmerinteressen und Gewerkschaftsforschung kaum adäquat ab.

Das Thema Union Renewal erfreut sich indessen seit einigen Jahren auf der Bühne internationaler Forschungsarbeiten zunehmender Beliebtheit. Das ist es allemal wert, für die deutsche Debatte in der Wissenschaft und in den Gewerkschaften aufgearbeitet zu werden. Dieser Band soll dazu einen Beitrag leisten. Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, darunter eine Anzahl von Stipendiatinnen und Stipendiaten der Hans-Böckler-Stiftung, die diesen kommentierten Literaturreport vorlegen, tun dies natürlich aus ihrer Sicht und mit ihren Schwerpunkten und Wertungen. Darin wird keine abgestimmte oder gar verbindliche Position der Hans-Böckler-Stiftung oder der IG Metall vertreten, sondern Anregungen für einen dringend erforderlichen Diskurs geliefert. Wir hoffen auf kritische und selbstkritische Rezeption in der Wissenschaft und in den Gewerkschaften. Wir wollen mit diesem Band einen Beitrag zu einem offenen Prozess leisten, in dem wohl noch die Fragen überwiegen und Antworten weitgehend fehlen. Wichtig ist uns ein intensiver Dialog und vor allem intensive weitere Forschung, die sich in der Tradition sozialer Verantwortung sieht. Wir danken den Autorinnen und Autoren und hoffen, dass diese

sehr lesenswerte Arbeit gute Resonanz und interessierte Leserinnen und Leser findet.

Werner Fiedler
Hans-Böckler-Stiftung
Referat Promotionsförderung

Dr. Sabine Blum-Geenen
IG Metall
Projektleitung Wissenschaftskoordination

EINLEITUNG*

»In dieser Konstellation des Umbruchs, der Krise und der Defensive ist die Fähigkeit zur Kombination von Prinzipienfestigkeit auf der einen und Lernfähigkeit auf der anderen Seite in besonderer Weise gefragt«[1].

Generalstreiks in Frankreich, Belgien, Griechenland, ja selbst in Österreich, dem Mutterland des Korporatismus, entschließen sich die Gewerkschaften dazu, erstmals in ihrer Geschichte zu einem landesweiten Ausstand aufzurufen und sind angesichts der massenhaften Beteiligung überrascht über ihren völlig unerwarteten Erfolg. Gegen die Rentenreform ließen anderthalb Millionen Briten alle Räder stillstehen. Ganz Dublin gerät wochenlang in Aufruhr, weil eine irische Reederei die Besatzungen ihrer Fährschiffe gegen Beschäftigte mit untertariflichen Dumpinglöhnen austauschen will. Im konfliktscheuen schwedischen Volksheim streiken die Stockholmer U-Bahn-Fahrer, obwohl die nationale Gewerkschaftsführung gegen den Ausstand ist. Ihren Kollegen in New York ist der Streik gesetzlich verboten. Eine Million Dollar Strafe zahlt die örtliche Gewerkschaft für jeden Streiktag und ihre Führung wird zu Haftstrafen verurteilt. Trotzdem halten die Beschäftigten durch. Gleiches gilt für die europäischen Docker, die zum zweiten Mal eine Hafenrichtlinie der Europäischen Kommission (*Port Package*) durch massive Proteste und Streikaktionen zu Fall brachten[2]. Teilweise erfolgreich war auch die Mobilisierung von Gewerkschaften und sozialen Bewegungen gegen die EU-Dienstleistungsrichtlinie (*Bolkestein*)[3].

In den so genannten Drittwelt- und Schwellenländern haben die Gewerkschaften seit den 1980er Jahren zum Teil bemerkenswerte Entwicklungen genommen. Brasilien, Südkorea, Taiwan und Südafrika seien hier beispielhaft genannt. Auch in Staa-

* Die Redaktion der einzelnen Beiträge sowie die Erstellung der inhaltlichen Einleitungen und der abschließenden »Thesen zur gewerkschaftlichen Erneuerung« in diesem Buch wurden von den Herausgebern **Juri Hälker** und **Claudius Vellay** besorgt. Ausdrücklich danken möchten die Herausgeber neben allen beteiligten Autoren dem französischen Gewerkschaftsinstitut IRES (Institut de Recherches Economiques et Sociales) und seinen Mitarbeitern, von den stellvertretend Dominique Guibert und Jean-Marie Pernot genannt seien.

1 Frank Deppe: *Widerstand, soziale Bewegungen, Gewerkschaften*, in: Z. Zeitschrift marxistische Erneuerung, Nr. 61, März 2005, S. 17.

2 Vgl. Bernt Kamin: *Hafenarbeiter: Transnationale Gewerkschaftsarbeit sichert Erfolg*, in: WSI-Mitteilungen, Heft 1, 2006, S. 57-58.

3 Vgl. Klaus Dräger: *Wut auf die Idee von gestern?* Die EU-Dienstleistungsrichtlinie geht in die zweite Runde, in: Sozialismus, Heft 3, März 2006, S. 33-37.

ten, in denen bis heute offiziell keine gewerkschaftliche Betätigung unabhängig von direkter staatlicher Lenkung und Kontrolle möglich ist, nehmen die (oft illegalen) Arbeitskonflikte massiv zu. Vietnam erlebt seit Ende 2005 eine regelrechte *Streikwelle*[4]. Durch Arbeitsniederlegungen setzten die Produktionsarbeiter in den Sonderwirtschaftszonen mehrfach relevante Erhöhungen der Einkommen durch. Sofort drohten die Transnationalen Konzerne mit Standortverlagerungen nach China, wo die Lohnkosten niedriger seien. Doch auch im bevölkerungsreichsten Land der Welt, sind Streiks und Proteste an der Tagesordnung – trotz oder wegen der rasant wachsenden Ökonomie[5]. Selbst staatliche Verlautbarungen geben rund 200 Demonstrationen und Aufstände zu. Und das jeden Tag. Die Streiks sind in der Regel illegal und werden oft mit staatlicher Repression unterdrückt. Fast immer geht es dabei um Land-, Umwelt- und vor allem Arbeitskonflikte. Es ist keine Revolutionsromantik, wenn wir mit Beverley J. Silver feststellen, dass die Verteilungskämpfe überall zunehmen, wo Kapital auf der Suche nach den jeweils höchsten Profiten investiert wird[6].

Diese Aufzählung vom Aufbegehren der *Forces of Labor* (Silver) ließe sich fortsetzen. Der Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit löst sich nicht auf. Im Gegenteil: es gibt Anzeichen dafür, dass er sich an vielen Orten verschärft. Die gesellschaftlichen Konflikte und Auseinandersetzungen nehmen zu. Es wird strenger. Ein zunehmend finanzmarktgetriebener Kapitalismus setzt weltweit Standorte und Lohnabhängige unter steigenden Wettbewerbsdruck. Im Interesse wachsender Renditeerwartungen werden Löhne, soziale Errungenschaften und Arbeitsbedingungen auf breiter Front infrage gestellt[7]. Prekäre Arbeit, schlecht bezahlt und unsicher, oft von Arbeitslosigkeit unterbrochen, prägt die Erwerbsbiographie von mehr und mehr Lohnabhängigen. Selbst bei denjenigen, die noch in relativ guten Beschäftigungsverhältnissen arbeiten, herrscht Unsicherheit und existenzielle Angst. Die Zone der Verunsicherung erreicht zunehmend den Mittelbau der Unternehmen und erstreckt sich bis in ihre Leitungsstrukturen hinein[8]. Wir erleben einen Paradigmenwechsel.

4 Vgl. Marina Mai: *Vietnam will wilde Streiks beenden*, in: die tageszeitung, 18.04.2006, S. 8.

5 Vgl. Han Dongfang: *Chinese Labour Struggles,* in: New Left Review. Heft 34, 2005, S. 65, sowie wildcat: China – das Fließband läuft noch, in: wildcat Nr. 69, Frühjahr 2004, www.wildcat-www.de/wildcat/69/w69china.htm.

6 Vgl. Beverly J. Silver: *Forces of Labor. Arbeiterbewegung und Globalisierung seit 1870,* Verlag Assoziation A., Berlin, 2005.

7 Vgl. Jürgen Glaubitz: *Zwischen Hummer und Eintopf. Die Schieflage der Einkommensverteilung und ihre Folgen,* in: spw – Zeitschrift für sozialistische Politik und Wirtschaft, Heft 147, 2006, S. 44-45.

8 Vgl. Klaus Dörre: *Wiederkehr der Unsicherheit – Konsequenzen für die Arbeitspolitik*, in: Richard Detje/Klaus Pickshaus/Hans-Jürgen Urban (Hrsg.): *Arbeitspolitik kontrovers. Zwischen Abwehrkämpfen und Offensivstrategien*, Hamburg, 2006, sowie Klaus Dörre und Tatjana Fuchs: Prekarität und soziale (Dis-)Integration, in: Z. Zeitschrift marxistische Erneuerung, Nr. 63, September 2005, S. 20-35.

»Mit dem vermeintlichen Sieg über den real existierenden Sozialismus und der damit wegfallenden Systemkonkurrenz hat das Kapital das Interesse an einem sozialen Konsens in den Betrieben und in der Gesellschaft verloren«[9].

Auch in den entwickelten Industrieländern nimmt die Polarisierung zwischen Arm und Reich zu[10]. Die staatlichen Politiken stellen sich in zwar unterschiedlicher Intensität, aber ausnahmslos, in den Dienst der Wettbewerbslogik des Kapitals. Um dessen Verwertungsbedingungen zu verbessern, werden die Sozialsysteme geschliffen[11], Beschäftigtenrechte beschnitten und die Gewerkschaften durch legislative wie praktisch politische Maßnahmen geschwächt. Ihre Rolle als autonome Gegenmacht findet sich als *nicht mehr zeitgemäß* diffamiert. Statt dessen sollen sich die Gewerkschaften durch ihre Beiträge zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Standorten legitimieren. Fügen sie sich diesem Ansinnen nicht, dann werden sie massiv angegriffen. Zumindest ein Teil des Kapitals und der Politik will die Gewerkschaften völlig ausschalten.

Diesem Ziel ist man in den letzten Jahren deutlich näher gekommen. Die Gewerkschaften haben spürbar an Interventionsfähigkeit verloren. Zum einen stehen sie unter dem Druck einer beständig hohen und tendenziell weiter wachsenden Arbeitslosigkeit. Zum anderen führen die Veränderungen in den modernen Industrie- und Dienstleistungsgesellschaften zu neuen Formen der Beschäftigung der Lohnabhängigen. Sozialstrukturen und Identitäten wurden brüchig und haben sich teilweise gewandelt. Diese den Gewerkschaften von außen gesetzten Rahmenbedingungen[12] erweisen sich für die gewerkschaftliche Organisierung von zentraler Bedeutung.

In der Folge leiden die Gewerkschaften in den letzten zwei bis drei Jahrzehnten in fast allen Industriestaaten unter teils drastischen Mitgliederverlusten[13]. Damit verbunden ist ihre schwindende tarifliche wie politische Durchsetzungsfähigkeit.

Bei aller Würdigung der Veränderungen in Gesellschaft und Arbeitswelt müssen wir dennoch nachdrücklich feststellen: Die Lohnabhängigen brauchen starke

9 Jutta Blankau und Daniel Friedrich: *Mut zur Gerechtigkeit – Offensiv werden,* in: spw – Zeitschrift für sozialistische Politik und Wirtschaft, Heft 144, August 2005, S. 24-25.

10 Vgl. Olaf Groh-Samberg: *Die Aktualität der sozialen Frage – Trendanalysen sozialer Ausgrenzung 1984-2004*, in: WSI-Mitteilungen 11/2005, S. 616-623.

11 Vgl. Heinz J. Bontrup: *Unterminierung des Sozialstaates durch neoliberale Wirtschaftspolitik*, in: Z. Zeitschrift marxistische Erneuerung, Nr. 55, September 2003, S. 8-19.

12 Zur Unterscheidung von externen zu internen Kontextbedingungen gewerkschaftlicher Entwicklung vgl. Hans-Jürgen Urban: *Gewerkschaften als konstruktive Vetospieler – Kontexte und Probleme gewerkschaftlicher Strategiebildung*, in: Forschungsjournal NSB, Jg. 18, 2/2005, S. 45 ff.

13 Vgl. Bernhard Ebbinghaus: *Die Mitgliederentwicklung der deutschen Gewerkschaften im historischen und internationalen Vergleich*, in: Wolfgang Schröder und Bernhard Wessels (Hrsg.): *Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland,* Wiesbaden, 2003, S. 174.

Gewerkschaften. Gerade wegen der Transformationsprozesse des Akkumulations- und Regulationsregimes und den damit verbundenen Veränderungen in den industriellen Beziehungen[14].

Ausgehend von dieser normativen Orientierung müssen wir uns fragen, wie es den Gewerkschaften gelingen kann, sich so zu erneuern, dass sie wieder als erfolgreiche »Sammelpunkte des Widerstands gegen die Gewalttaten des Kapitals«[15] dienen können.

Gewerkschaftliche Erneuerung

Es lässt sich beobachten, dass nach vielen Jahren der zunehmenden Defensive weltweit Gewerkschafter daran arbeiten, ihre Organisationen zu erneuern. Dabei erproben sie neue Wege oder reaktivieren alte Strategien. Diese Versuche der Erneuerung müssen im 21. Jahrhundert zwangsläufig eine verstärkte internationale Orientierung aufweisen. In einer global vernetzten Welt, die ökonomisch in steigendem Maße von transnationalen Konzernen dominiert wird, haben die abhängig Beschäftigten in vielen Ländern eines gemeinsam: Sie stehen oft den gleichen Unternehmen gegenüber. Neben allen bestehenden nationalen – politischen, kulturellen, sozialen – Unterschieden, führt diese Situation zu zunehmenden Gemeinsamkeiten in der Art und Weise der Produktion, der Arbeit und der Auseinandersetzung mit der Kapitalseite. Kämpfe, die heute hier geführt werden, wiederholen sich in ähnlicher Form morgen an anderen Orten. Diese Erfahrungen werden zunehmend wissenschaftlich ausgewertet. Die Notwendigkeit wissenschaftlicher Unterfütterung gewerkschaftlicher Argumentation und Strategiebildung ist unbestritten. Dies gilt auch und gerade für die sehr grundlegenden Fragen nach der Zukunft der Gewerkschaften, nach dem *Was* und *Wie* einer gewerkschaftlichen Erneuerung. Doch wir stellen neben dieser sinnvollen Tendenz auch fest, dass die Ergebnisse aus Forschung und Evaluierung noch viel zu oft im nationalen Rahmen verbleiben und Gewerkschaften viel zu selten die Erfahrungen ihrer Kolleginnen und Kollegen aus

14 Vgl. Klaus Dörre: *Kampf um Beteiligung*, Wiesbaden, 2002, S. 380-416, sowie Michael Aglietta: *Ein neues Akkumulationsregime. Die Regulationstheorie auf dem Prüfstand*, Hamburg, 2000.

15 Karl Marx: *Lohn, Preis und Profit*, MEW 16, S. 152. Marx verband den »Kampf im Lohnsystem« mit dem »Kampf gegen das Lohnsystem«. Wenn wir heute von Gewerkschaften als »Ordnungsfaktor« und »Gegenmacht« sprechen, dann definieren wir nach wie vor die notwendige Rolle der Gewerkschaften in diesem marxistischen Sinn, vgl. Rainer Zoll: *Der Doppelcharakter der Gewerkschaften*, Frankfurt a.M., 1976.

anderen Ländern für sich auswerten und nutzen[16]. Internationale Vernetzungen sind unzureichend ausgebildet – eine sträfliche Vernachlässigung von Möglichkeiten und Potentialen; eine Vernachlässigung, die sich die Gewerkschaftsbewegung schlicht und ergreifend nicht mehr leisten kann.

Genese des Buches

Mit dem vorliegenden Band wollen wir diesem Mangel ein Stück weit entgegenwirken und präsentieren eine thematisch geordnete und kommentierte Synopse der relevanten Literatur zum Thema Gewerkschaftsforschung aus ausgewählten Ländern. Über dreißig, mehrheitlich der Hans-Böckler-Stiftung verbundene Nachwuchswissenschaftler, haben sich zusammengefunden, um einen aktuellen Überblick hierzu zu geben.

Wir konzentrieren uns auf die Literatur zur Gewerkschaftsentwicklung aus Frankreich, Großbritannien und den USA im Zeitraum 2000 bis 2005[17]. Trotz dieser Zielstellung kann in den Grenzen dieses Projektes keine vollständige Erfassung der jeweiligen Debatten zur Gewerkschaftsforschung geleistet werden. Manche Veröffentlichung, die wir gerne vorgestellt hätten, fand deshalb keine Berücksichtigung[18]. Die hier präsentierten Texte besitzen sehr unterschiedliche Reichweiten. Es finden sich einzelne Beiträge aus Sammelwerken, ganze Monografien oder mehrere Aufsätze zusammengefasst. Die Autoren haben sich dabei die Aufgabe gestellt, die jeweilige Literatur unter dem Aspekt der Schlussfolgerungen für den gewerkschaftlichen Alltag zu besprechen. Die international vergleichende Perspektive kann dazu beitragen, Abstand zur eigenen Alltagspraxis zu gewinnen und sich Anregungen und Impulse für die Erneuerungsdebatte zu holen. Wir hoffen mit der vorliegenden Publikation den Stand der Diskussion der jeweiligen Länder für die wissenschaftliche wie auch gewerkschaftliche Debatte in Deutschland nutzbar zu machen.

16 In diesem Zusammenhang muss die herausragende Bedeutung von gewerkschaftlicher Bildungsarbeit für die theoretische Aufarbeitung und die praktische Vermittlung dieser Erkenntnisse betont werden. Bildungsarbeit darf dabei nicht als bloße Dienstleistung verstanden werden sondern muss eine Kernaufgabe sein, welche Aufklärung, Alternativdebatten und Mobilisierungen herstellt (vgl. Horst Mathes: *Bildung ist ›Kerngeschäft‹*, in: Brigitte Kurzer/Horst Mathes/Manfred Scherbaum (Hrsg.): *Bildung ist der Rede wert. Perspektiven gewerkschaftlicher Bildungsarbeit*, Supplement der Zeitschrift Sozialismus, 09/2006.

17 In einigen Sammelbandrezensionen wurde zusätzlich die Gewerkschaftssituation weiterer Industrieländer berücksichtigt. Bis auf eine Ausnahme liegen die von uns für diesen Band ausgewerteten Schriften ausschließlich in englischer oder französischer Sprache vor. Insbesondere die englischen Originalwerke können in den meisten Fällen über das Fernleihesystem des Bibliothekssystems der deutschen Universitäten ausgeliehen werden.

18 Vgl. dazu auch die Liste weiterer relevanter Literatur zur Gewerkschaftsdebatte im Anhang.

Der Hans-Böckler-Stiftung ist zu danken, dass sie zur Finanzierung dieses Projektes beigetragen hat, das vom Funktionsbereich Gesellschaftspolitik/Grundsatzfragen der IG Metall initiiert wurde.

Angelsächsisch-französischer Vergleich

Der Fokus auf die drei großen Industrienationen Frankreich, USA, Großbritannien wird einerseits durch ihre ökonomische Stellung und andererseits aufgrund der Tatsache plausibel, dass es gerade in den von uns betrachteten Staaten eine Vielzahl von Aktivitäten und Forschungen zu gewerkschaftlichen Erneuerungsprozessen gibt. Darüber hinaus stellen sich die angelsächsischen und französischen Verhältnisse in vielerlei Beziehung als Antipoden der Entwicklung in den führenden kapitalistischen Ländern dar. Dies betrifft sowohl das unmittelbare Wirken und Selbstverständnis der nationalen Gewerkschaftssysteme als auch die sozialwissenschaftliche Diskussion über sie. Die sehr stark abweichenden Traditionen nur andeutend, seien hier einleitend einige hervorstechende Unterschiede benannt[19]. In den angelsächsischen Ländern bettet sich die Gewerkschaftsdiskussion in eine eigene wissenschaftliche Disziplin ein: die Industrial Relations Studies sind eher pragmatisch, pluralistisch und auf Konsens ausgerichtet. Sie konzentrieren sich auf die formellen Institutionen der Industriellen Beziehungen. In Frankreich dagegen ist die Gewerkschaftsforschung Teil der Arbeitssoziologie (sociologie du travail)[20], die traditionell eher theoretisch und gesellschaftskritisch ausgerichtet sowie marxistisch beeinflusst ist. Zusätzlich sind die wissenschaftlichen Disziplinen strenger voneinander getrennt und zeichnen sich durch einen deutlich stärkeren Einfluss des französischen Arbeits- und Sozialrechts aus. Diese hier nur sehr schematisch dargestellten wissenschaftlichen Traditionen spiegeln wesentliche Unterschiede in den jeweiligen Regulationssystemen der Arbeitsbeziehungen. Im angelsächsischen Fall liegt das Schwergewicht auf autonomen Kollektivverhandlungen mit einer Tendenz der Vernachlässigung zentralstaatlicher Einflüsse. In Frankreich dagegen herrscht traditionell eine politisch-rechtliche Gestaltung der Arbeitsbeziehungen vor, die

19 Ausführlicher zum Vergleich der angelsächsisch-französischen sozialwissenschaftlichen Rezeption der Gewerkschaftsentwicklung aus britischer Sicht vgl. Philip Almond: *Industrial Relations as a Discipline and Field in France and the UK*, in: Relations industrielles, Volume 59, numéro 2, Printemps/Spring 2004, S. 321-344 und aus französischer Sicht vgl. Georges Ubbiali: *Epistémologie et sociologie du syndicalisme,* in: Vincent Chambarlhac und Georges Ubbiali: *Epistémologie du syndicalisme – Construction disciplinaire de l'objet syndical,* Paris: L'Harmattan, 2005, S. 135-156.

20 Allerdings werden die Gewerkschaften heute deutlich weniger in der sozialwissenschaftlichen Literatur thematisiert, wie zwei Studien zeigen, vgl. ebenda: S. 7.

dazu tendiert, die konkrete Arbeitsorganisation unberücksichtigt zu lassen. Diese Unterschiede haben einen sehr weitgehenden Einfluss auf die Ausgestaltung der nationalen Gewerkschaftssysteme. Historisch stehen dem britischen *Tradeunionismus* mit starker Anbindung an die Labourparty in Frankreich die anarchosyndikalistischen Ursprünge mit ausdrücklicher Parteiferne und späterer Transformation in Richtungsgewerkschaften gegenüber. Während die US-Gewerkschaften über die Wahlkampffinanzierung für die Demokratische Partei Einfluss auf die Politik nehmen wollen, kommt es in Frankreich regelmäßig zu großen nationalen Massenmobilisierungen und Streiks, wie im Frühjahr 2006 gegen den Ersteinstellungsvertrag (CPE) für Jugendliche. Typisch sind auch die sehr unterschiedlichen Wege, auf denen sich beispielsweise der seit 30 Jahren andauernde globale Trend der Flexibilisierung und Deregulierung durchgesetzt hat. Aufgrund der geringeren gesamtgesellschaftlichen Regelungsdichte beruht im angelsächsischen Fall die Stabilität der Arbeitsbedingungen weitgehend direkt auf der Präsens von Gewerkschaften in den Unternehmen[21]. Die betriebliche Verankerung der Gewerkschaften stellte ein zentrales Hindernis für die Flexibilisierungsstrategie des Establishments dar. Daher wurde zur Durchsetzung der Deregulierung der Arbeits- und Sozialsysteme in den USA unter Präsident Reagan und in Großbritannien unter Premierministerin Thatcher auf die direkte Konfrontation und Zerschlagung der Gewerkschaften gesetzt.

Einem solchen Frontalangriff mussten die französischen Gewerkschaften bisher nicht standhalten. In Frankreich vollzog sich die Flexibilisierung eher durch die *tödliche Umarmung* des sozialistischen Präsidenten Mitterand. In den 1980er Jahren lud er die Gewerkschaften ein, die Politik des Abbaus der Sozialsysteme und der Prekarisierung der Arbeitsbeziehung mitzugestalten. So vollzog sich die Verbetrieblichung der industriellen Beziehungen unter dem Motto der *Normalisierung der französischen Situation*.

Es wird deutlich, wie grundlegend verschieden die angelsächsischen und französischen Systeme der Arbeitsbeziehungen sind. Daher entwickelten die Gewerkschaften voneinander stark abweichende Strategien und Taktiken, um auf ihre jeweilige, nationale Problemstellung reagieren zu können. In den einzelnen Kapiteln der vorliegenden Publikation wird die große Spannbreite dieser gewerkschaftlichen Überlegungen und Maßnahmen verdeutlicht.

21 Vgl. Christian Dufour und Adelheid Hege: *Emplois précaires, emploi normal et syndicalisme*, Chronique internationale de l'IRES, n° 97, novembre 2005, S. 6 ff.
www.ires-fr.org/files/publications/chronique %20internationale/chroniqueires.htm

Vorstellung der einzelnen Kapitel

Ausgangspunkt der Erneuerungsbemühungen in den Gewerkschaften bildet die Analyse der so genannten Krise der Gewerkschaften, mit denen sich die Beiträge des ersten Kapitels (»In der Krise?«) beschäftigen. Sinkende Mitgliederzahlen und Organisationsgrade in vielen Ländern werfen die Frage nach dem *Auslaufmodell Gewerkschaften* auf[22]. Die Beiträge diskutieren interne wie externe Krisenfaktoren der Gewerkschaftsbewegungen. Zu den Themen gehört das inzwischen problematische Verhältnis zu den sozialdemokratischen Parteien, arbeitsrechtliche Beschränkungen vor allem in den USA, innere Bürokratisierung sowie staatliche Bevormundung. Jedoch wird die Annahme einer globalisierungsinduzierten – fatalen – Abwärtsspirale verworfen[23]: Der Gegensatz von Kapital und Arbeit führe unweigerlich immer wieder zur Belebung der Klassenkämpfe[24]. Die bloße Klassenzugehörigkeit reiche aber als Organisationsbasis der Gewerkschaften nicht mehr aus, sondern es müssten weitere persönliche Identifikationsquellen erschlossen werden. Das wichtigstes, zu erschließende Expansionsfeld[25] der Gewerkschaften bildeten die steigende Zahl der prekär Beschäftigten, sozial Benachteiligten und Arbeitslosen. Gerade die Herausforderung der gewerkschaftlichen Organisierung so

22 Beispielsweise widmen sich Anfang 2006 eine ganze Reihe von Publikationen und Veranstaltungen dem Thema, vgl. u.a. das Kolloquium: *Les syndicats sont-ils mortels?*, dokumentiert in Libération, 21.01.2006 oder das Themenheft der Zeitschrift Mouvements *Réinventer le syndicalisme*, n° 43, Jan./Febr. 2006. Die Auffassung von der Gewerkschafts-Krise ist dabei auch in Frankreich, dem Land mit dem niedrigsten Organisationsgrad, keineswegs unumstritten. Einerseits ist beispielsweise das Thema des »Endes der Gewerkschaften« schon zum Prüfungsthema für das zentralisierte Auswahlverfahren für den französischen Schuldienst aufgestiegen. Anderseits lehnt ein Teil der französischen Gewerkschaftsspezialisten den Begriff der Gewerkschaftskrise als bloßes Zugeständnis an den Diskurs über das »Ende der Geschichte« jedoch rundweg ab, vgl. Stéphane Paquelin und Serge Wolikow: *Elliptiques historiennes autour de l'objet syndicat*, in: Vincent Chambarlhac und Georges Ubbiali: *Epistémologie du syndicalisme – Construction disciplinaire de l'objet syndical*, Paris: L'Harmattan, 2005, S. 86 f.

23 Die Auffassung vom unvermeidlichen Verfall der Gewerkschaften wird oft als Ausdruck einer historisch und geografisch verengten Weltsicht aus der Perspektive der höchstentwickelten Länder aufgefasst. So argumentiert beispielsweise einer der führenden brasilianischen Gewerkschaftsforscher Armando Boito Jr., vgl. ders.: *A crise do sindicalismo*, in: José Ricardo Ramalho und Marco Aurélio Santana (Orgs.): *Além da fábrica – trabalhadores, sindicatos e a nova questão social*, São Paulo: Boitempo, 2003, S. 319-333.

24 Hyman folgend lässt sich das dauerhafte Existenzrecht von Gewerkschaften auch für die entwickelten Industrieländer aus dem unüberwindlichen Gegensatz von Kapital und Arbeit ableiten, vgl. Richard Hyman: *Understanding European Trade Unionism, Between Market, Class & Society*, London: Sage, 2001.

25 So sind beispielsweise nur 2,4 % der befristeten und Interimsbeschäftigten in Frankreich gewerkschaftlich organisiert, vgl. DARES/Ministère de l'emploi, du travail et der la cohésion sociale: *Mythes et réalités de la syndicalisation en France*, Oktober 2004, S. 5.
http://www.travail.gouv.fr/IMG/pdf/publication_pips_200410_n-44-2_mythes-et-realites-de-la-syndicalisation-en-france.pdf

genannter atypisch Beschäftigter[26] könnte eine lohnenswerte Fortsetzung des hier versuchten internationalen gewerkschaftlichen Strategievergleichs darstellen.

Das zweite Kapitel (»Sozialpartnerschaftliche Tänze«) beschäftigt sich mit der strategischen Weichenstellung der Gewerkschaften zwischen sozialpartnerschaftlicher Ausrichtung und der Bildung konfliktbetonter Gegenmacht. Alle Ebenen gewerkschaftlichen Handelns werden dabei berücksichtigt: von den paritätisch geführten Sozialeinrichtungen, behaftet mit den Risiken von Institutionalisierung und Bürokratisierung, bis hin zur Verbetrieblichung der Arbeitsbeziehungen[27] mit der Gefahr der Verdrängung der Gewerkschaften durch betriebliche Funktionsträger[28]. Gleichzeitig habe die Einbindung der Gewerkschaften in die verrechtlichten Regelsysteme auch zur Stabilisierung ihres Einflusses in Krisenzeiten geführt. Auf unterschiedlichen Wegen kommen die Beiträge zu dem einheitlichen Ergebnis, dass sozialpartnerschaftliches Aushandeln nur eine Komponente innerhalb einer auf eigene Stärke aufbauenden Strategie sein kann. Mobilisierungsunfähige Gewerkschaften verlieren schließlich auch als Mitspieler in Sozialpakten ihren Wert und drohen zum bloßen Spielball der Kapitalstrategien zu verkommen. Die Herstellung einer notwendigen Machtbalance erfordere die Rückbesinnung auf die kämpferischen Ursprünge der Gewerkschaften.

Die folgenden Beiträge wenden sich spezifischeren Themenstellungen zu. Im dritten Kapitel (»Fusionen und Neugründungen«) geht es um internationale Erfahrungen bei Fusionen und Gewerkschaftsneugründungen. Vorherrschend sei eine Zentralisierungstendenz, die jedoch insgesamt die Erwartungen bezüglich Kostenersparnis, Effizienzgewinn und Verbesserung der Einflussposition nicht erfüllt habe.

26 Vorreiter bei der gewerkschaftlichen Organisierung von »untypisch« Beschäftigten in Europa ist die italienische CGIL-Nidil (Nueve Identita di Lavoro), vgl. Hae-Lin Choi: *Organisierung der Unorganisierbaren. Bericht aus italienischen Gewerkschaften,* in: Das Argument, Nr. 256, 46. Jg., Heft 3-4, 2004, S. 428-439. Auch hier würde sich eine Ausweitung des internationalen Vergleichs empfehlen, beispielsweise um die Erfahrungen in der Organisierung des informellen Sektors in Lateinamerika.

27 Deutschland erlebt eine grundlegende Umwälzung des Tarifgefüges, in welchem derzeit nur noch 43 % aller Betriebe im Westen und 23 % im Osten flächentarifgebunden sind, vgl. WSI-Tarifhandbuch 2006. Einerseits trägt die Verbetrieblichung der Tarifverhandlungen zur Entsolidarisierung und damit Schwächung der gewerkschaftlichen Existenzberechtigung bei und andererseits liefert sie krisengeschüttelte Belegschaften der Erpressbarkeit aus. Auch der 2006 mit 14 Wochen längste Streik im öffentlichen Dienst der Beschäftigten in Landeseinrichtungen führte zwar vorerst formal zum Erhalt des Flächentarifvertrages, jedoch nur zum Preis starker Flexibilisierung und vieler Zugeständnisse bei Lohn- und Arbeitszeitregelungen.

28 Eine Konsequenz der Dezentralisierung der Tarifebene sowie der gesellschaftlichen Deregulierung verbunden mit abnehmender Vertretungsmacht der Gewerkschaften und betrieblichen Interessenvertretungen ist die Zunahme der Anrufung der Arbeitsgerichte in individuellen Arbeitskonflikten: in Frankreich beispielsweise werden inzwischen jährlich 210.000 Arbeitsgerichtsverfahren eröffnet, vgl. le monde, 11.04.2006.

Als bürokratische Top-Down-Prozesse angelegt, haben sich die Fusionen eher als ein Hemmnis für demokratische Erneuerung und Attraktivität für neue Mitglieder(gruppen) erwiesen.

Trotz des Ringens um die Überwindung der weltanschaulichen Spaltung ist die französische Situation durch eine Gegenbewegung gekennzeichnet, da die Zahl der Gewerkschaften hier sogar noch gestiegen ist. Jedoch belegen die erfolgreichen Massenmobilisierungen im Frühjahr 2006, dass Aktionseinheit nicht in jedem Fall auf den organisatorischen Zusammenschluss angewiesen ist. Die Darstellung der Neugründungen von SUD-Gewerkschaften zeigt, dass sich dort ein interessantes Experimentierfeld für Basisdemokratie eröffnet hat. Für den gewerkschaftlichen Erneuerungsprozess zur Aufwertung des Mitgliedereinflusses, für den immer wieder demokratische und dezentrale Willensbildungsprozesse eingefordert werden[29], lassen sich hier innovative Ansätze entdecken und wichtige Anregungen gewinnen.

Das vierte Kapitel (»Internationale Herausforderungen«) wendet sich der internationalen Ebene zu. Probleme und Chancen internationaler Zusammenarbeit und Vernetzung auf Gewerkschaftsebene werden ebenso wie die betriebliche Repräsentation von Beschäftigten in transnationalen Konzernen behandelt. Auch hier gilt es, das strategische Ziel zu nennen: Dient die gewerkschaftliche Koordinierung, beispielsweise auf der europäischen Ebene, der Anpassung an den neoliberal dominierten Kurs der EU-Kommission, welche die Ansprüche der Lohnabhängigen den Wettbewerbs- und Renditeerwartungen der Unternehmen unterordnet? Oder sehen es die Gewerkschaften als ihre Aufgabe an, dem internationalisierten Kapital die Vereinigung von sozialen Kämpfen und die Organisation von Gegenmacht auf transnationaler Ebene entgegenzusetzen (wie ansatzweise beim Kampf gegen die Bolkestein-Richtlinie geschehen)[30]?

29 Auch wenn vieles dafür spricht, den derzeitigen Nachholbedarf der Gewerkschaften in einem Mehr an Basisdemokratie zu suchen, so kommt es doch letztlich darauf an, die richtige Gewichtung im Spannungsfeld von dezentraler Willensbildung und effizienter zentralistischer Strategiebildung zu finden, vgl. Hans-Jürgen Urban: *Gewerkschaften als konstruktive Vetospieler – Kontexte und Probleme gewerkschaftlicher Strategiebildung,* in: Forschungsjournal NSB, Jg. 18, 2/2005, S. 47. Wie schwierig ein ausgewogenes Verhältnis zu finden ist, zeigt das Beispiel der Hightech-Firma Hewlett-Packard in Grenoble, wo gegen den Willen der Mehrheitsgewerkschaft CGT 60 Prozent der Beschäftigten für die Rückgängigmachung der vereinbarten Arbeitszeitverkürzung auf 35 Wochenstunden als Zugeständnis für unterlassenen Arbeitsplatzabbau votierten, vgl. le monde, 24.04.2006.

30 Die Vereinigung der Weltgewerkschaftsbünde zu einer einheitlichen Organisation Ende 2006 birgt die Chance, weltanschauliche Spaltungen der Kalten-Kriegs-Zeit zu überwinden. Für den neuen Weltverband wird sich die Frage der strategischen Ausrichtung genauso stellen wie auf der europäischen Ebene.

Das fünfte Kapitel (»Organizing«) stellt unter dem Stichwort *Organizing* neue Methoden der Mitgliedergewinnung aus dem angelsächsischen Raum vor. Diese Form systematischer Mitgliedergewinnung wurde vor dem US-amerikanischen Hintergrund der aggressiven Politik der Gewerkschaftsverdrängung (*union-bashing*) entwickelt. Im Mittelpunkt steht die Notwendigkeit, betriebliche Mehrheiten zu gewinnen. Auch wenn die Bedingungen in Deutschland aufgrund des rechtlichen Rahmens andere sind, lässt sich von den Organizing-Kampagnen lernen, wie erfolgreich neue Mitglieder geworben werden können[31].

Im sechsten Kapitel (»Frauen, Jugend und Migranten«) geht es um die Verankerung bei Frauen, jungen Beschäftigten und Migranten. Die Organisierung dieser Personengruppen ist eine der Schlüsselfragen der gewerkschaftlichen Zukunftssicherung. Beispielsweise lässt sich für die USA feststellen, dass Frauen und Migranten inzwischen die Mehrzahl der gewerkschaftlichen Neueintritte ausmachen. Die vorgestellten Studien zeigen auf, dass die Gewerkschaften auch in Zukunft bei diesen Personengruppen über ungenutzte Potentiale und Möglichkeiten verfügen.

Das siebte Kapitel (»Social Movement Unionism«) ist einer Strategie gewidmet, bei der sich Gewerkschaften als Teil einer breit angelegten »globalen Bewegung für soziale Gerechtigkeit und menschliche Sicherheit«[32] verstehen. Zunehmend versuchen multinationale Konzerne gewerkschaftliche Interessenvertretung gänzlich aus ihren Unternehmen herauszuhalten. Hier verschärfen sich die Kraftproben zu regelrechten Existenzfragen der Gewerkschaften. Ausgehend von den angelsächsischen Ländern versuchen die Gewerkschaften mit breit angelegten öffentlichkeitswirksamen Kampagnen den Konzernen Paroli zu bieten. Social Movement Unionism setzt dabei auf die Bildung strategischer Allianzen mit weiteren zivilgesellschaftlichen Akteuren. Die auf Gegenmachtsbildung und Konfrontation ausgerichteten

31 In Nordrhein-Westfalen wird bei Ver.di und der IG Metall schon versucht, diesen Lernprozess gemeinsam mit der britischen Schwesterorganisation UNISON zu organisieren, vgl. KIK – Kurzinformationen aus ver.di-NRW, Nr. 200, 22.02.2006, S. 13.

32 Birgit Mahnkopf: *Vom Sozialpartner zur Nicht-Regierungsorganisation?*, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, H. 5, 2003, S. 310. Der treffende Begriff der »Bewegungsgewerkschaft« wurde von Peter Waterman geprägt, vgl. ders.: *Social Mouvement Unionism*, Fernand Braudel Review Center, n° 16, 1993, S. 254-278.

33 Allerdings ist dies nicht als ausschließendes Entweder-Oder zu verstehen. Der französische Gewerkschaftsforscher Ubbiali betont den Doppelcharakter der Gewerkschaften: sie sind einerseits sozialer Integrationsfaktor der Lohnabhängigen und Gestalter des sozialen Kompromisses und andererseits rechtfertige sich ihre Existenz in ihrer Beziehung zu den sozialen Bewegungen als Organisation der sozialen Mobilisierung. Gewerkschaften sind demnach also zugleich Institution (Apparat, Verhandlung, Integration) und soziale Bewegung (Mobilisierung, Aktion, Konflikt), vgl. George Ubbiali: *Epistémologie et sociologie du syndicalisme,* in: Vincent Chambarlhac und Georges Ubbiali: *Epistémologie du syndicalisme – Construction disciplinaire de l'objet syndical,* Paris: L'Harmattan, 2005, S. 151.

Aktionsbündnisse[33], die sich zunehmend auch international organisieren[34], erzielen mehr und mehr Erfolge. Dies gilt besonders für den schwierig zu organisierenden Dienstleitungsbereich. Hier lassen sich viele Anregungen gewinnen[35].

Die Aspekte gewerkschaftlicher Erneuerung treten in der Praxis kombiniert auf, als z.B. Organizing-Kampagnen mit Ausrichtung auf spezifische Personengruppen und unter internationaler Einbeziehung von Bündnispartnern etc.. Dabei sind diese Strategien immer darauf ausgerichtet, Gegenmacht zu entwickeln. Für eine nachhaltig erfolgreiche Interessenvertretung der abhängig Beschäftigten ist der Einsatz gewerkschaftlicher Gegenmacht unabdingbar. Sollen Tarifautonomie und gewerkschaftliche Gestaltungsmöglichkeiten im postfordistischen Kapitalismus des 21. Jahrhunderts nicht nur als *Schönwetterveranstaltungen* geduldet werden, so brauchen die Lohnabhängigen, wie die Geschichte der Arbeitskämpfe zeigt[36], interventionsfähige Gewerkschaftsorganisationen.

Zum Abschluss des inhaltlichen Teils werden in diesem Sinne im achten Kapitel einige Impulsthesen der Herausgeber für die gewerkschaftliche Erneuerung in Deutschland vorgestellt[37].

34 Vgl. Andreas Hamann u.a.: Billig auf Kosten der Beschäftigten – Schwarzbuch Lidl Europa, verdi 2006.

35 Auch hier wäre eine Fortführung in einem international ausgeweiteten Vergleich interessant, insbesondere mit Lateinamerika. Brasilien mit seinen großen, gewerkschaftlich gestützten Volksbewegungen, welche in den 1980er Jahren die Demokratisierung haben durchsetzen können, zeigt beispielsweise, dass auch andere Gewerkschaftsbewegungen wichtige Erfahrungen als »soziale Bewegung« zu vermitteln haben, vgl. Claudius Vellay: *Brasilianische Gewerkschaften im Wandel – Der Novo Sindicalismo zwischen Pluralismus und Korporativismus*, Köln: Neuen ISP Verlag, 2001.

36 Vgl. Michael Kittner: *Arbeitskampf. Geschichte, Recht, Gegenwart,* München: C. H. Beck, 2005.

37 Zur Fortsetzung der Debatte wird eingeladen unter www.union-renewal.de

EINLEITUNG

Die meisten Beobachter konstatieren für die entwickelten Industrieländer eine Krise des gewerkschaftlichen Entwicklungsmodells. Diese wird zumeist an rückläufigen Mitgliederzahlen und sinkenden Organisationsgraden festgemacht. Die negativen Highlights finden sich in den USA mit 12,5 und Frankreich mit lediglich 8 Prozent gewerkschaftlichem Organisationsgrad. Wenn die französischen Gewerkschaften ihren Mitgliederbestand im letzten Jahrzehnt auch stabilisieren konnten, so haben sie doch die Hälfte ihrer Mitglieder in den letzten 25 Jahren verloren[38]. Allerdings zeitigt die vergleichbare Schwäche der nationalen Gewerkschaftsbewegungen sehr unterschiedliche Ergebnisse. Immerhin 40 Prozent der französischen Beschäftigten treffen an ihrem Arbeitsplatz den Repräsentanten mindestens einer Gewerkschaft an[39]. Der niedrige Organisationsgrad der US-Gewerkschaften ist dagegen insofern noch dramatischer, als sie i.d.R. in den Betrieben nur geduldet werden, wenn sie eine Mehrheit der Beschäftigten gewinnen können[40]. Noch deutlicher fällt die Diskrepanz ins Auge, wenn man an die enorme Mobilisierungsfähigkeit der französischen Gewerkschaften denkt, wie sie zuletzt in den Streiks und Demonstrationen 2006 mit wochenlanger und millionenfacher Beteiligung deutlich geworden ist. Und selbst anhand der sozialen Situation der Beschäftigten als Ergebnis gewerkschaftlichen Handelns gemessen, verweisen französische Gewerkschafter gerne darauf, dass sie grosso modo den Vergleich mit anderen europäischen Ländern nicht zu scheuen brauchen[41].

38 Vgl. DARES/Ministère de l'emploi, du travail et der la cohésion sociale: *Mythes et réalités de la syndicalisation en France,* Octobre 2004.
http://www.travail.gouv.fr/IMG/pdf/publication_pips_200410_n-44-2_mythes-et-realites-de-la-syndicalisation-en-france.pdf

39 Vgl. ebenda.

40 Vgl. Christian Dufour et Adelheid Hege: *Emplois précaires, emploi normal et syndicalisme*, Chronique internationale de l'IRES, n° 97, novembre 2005, p. 6 ff.
http://www.ires-fr.org/files/publications/chronique %20internationale/chroniqueires.htm

41 Vergleicht man beispielsweise die soziale Situation der abhängig Beschäftigten in Frankreich mit seinem zersplitterten Gewerkschaftssystem mit derjenigen in Großbritannien und seiner weit gehend vereinheitlichten Gewerkschaftsbewegung, so finden sich die abhängig Beschäftigten in Frankreich mehrheitlich besser gestellt (vgl. Pierre Khalfa: *Réinventer le syndicalisme*, France Culture, 24.01.2006).

Der erste Beitrag (»Neue Aussichten für die Gewerkschaftsbewegung – Vergleiche zwischen sechs Ländern«) dieses Kapitels skizziert die Mitgliederentwicklung und sondiert die Entwicklung der zentralen Krisenindikatoren Mitgliederstärke und Organisationsgrad für sechs angelsächsische Länder (Australien, Großbritannien, Irland, Neuseeland, Kanada und USA). Nur für Kanada wird eine positive Entwicklung beider Merkmale beschrieben. Dass die kanadischen Gewerkschaften dennoch die Verschlechterung der sozialen Situation der abhängig Beschäftigten nicht haben verhindern können, wird als Indiz für die bedingte Aussagefähigkeit dieser Indikatoren gewertet. Ansonsten verzeichneten nur noch die irischen Gewerkschaften – im Kontext ihres Wirtschaftsbooms – Mitgliedergewinne. Allerdings ist ihr Organisationsgrad ebenfalls rückläufig, da sie es nicht verstanden, die Beschäftigten im Niedriglohnsektor gewerkschaftlich zu organisieren.

Zudem beschäftigt sich der erste Text mit der zunehmenden Distanzierung der Gewerkschaften zu den sozialdemokratischen Labour-Parteien als Kehrseite eigenständiger Kampagnenfähigkeit. Vorgestellt werden gewerkschaftliche Reaktionsmöglichkeiten der Organisationszusammenschlüsse und Mitgliederwerbekampagnen. Unter dem zweifelhaft, weil allzu nostalgisch anmutenden Motto *Zurück in die Zukunft* findet sich die Forderung nach einer notwendigen Besinnung auf gewerkschaftliche Ursprünge. An der Wiederentdeckung konfliktfreundlicher Gegenmachtbildung gehe kein Weg vorbei.

Der zweite Beitrag (»Gegenwärtige Entwicklungen und Herausforderungen des Gewerkschaftswesens«) beleuchtet die besonders schwierige Situation der US-Gewerkschaften, welche sich aus der überkommenen Arbeitsgesetzgebung der 1930er Jahre ableite. Aus einem Schutzinstrument würde diese zunehmend zu einem Instrument in Unternehmerhand, um die gewerkschaftliche Organisation von Beschäftigten zu verhindern. Daher brauche es einerseits einen neuen Sozialpakt sowie eine Reform des Arbeitsrechts. Dafür seien die politischen Bedingungen in den USA jedoch derzeit keineswegs rosig. Anderseits wird die erforderliche Orientierung auf Organisations- und Konfliktformen aus der Zeit vor der reglementierenden Arbeitsgesetzgebung betont.

Es folgen zwei Beiträge, die sich mit der Debatte um die Krise der französischen Gewerkschaften beschäftigen. Die dritte Besprechung (»Die sozialen Beziehungen am Nullpunkt«) hebt als notwendig für die französischen Gewerkschaften hervor, sich von staatlicher Bevormundung zu befreien. Gesetzliche Regelungen müssten durch dezentral und flexibel gestaltete Tarifverträge ersetzt werden, da sich nur dadurch die Gewerkschaften als ernstzunehmende Partner der Unternehmen präsentieren könnten. Dazu sei von Gewerkschaftsseite eine konsequente Abwendung

vom traditionellen Klassenkampfschema geboten. Zur Bindung der Mitglieder müsse schließlich ein erweitertes Sortiment an Serviceleistungen bereitgestellt werden[42].

Der vierte Text (»Betrachtungen zur Krise der Gewerkschaften«) konfrontiert verschiedene Lesarten der Gewichtung interner und externer Krisenfaktoren der französischen Gewerkschaften miteinander. Eine erste Position stellt die Bürokratisierung sich verselbstständigender Gewerkschaftsapparate in den Mittelpunkt. Sie erklärt den tarifpolitischen Opportunismus der gewerkschaftlichen Verhandlungsführer beim Abschluss niedriger Haustarifverträge durch die finanzielle Abhängigkeit der Gewerkschaften von den Unternehmen bzw. dem Staat. Die problematische Finanzierungsbasis legitimiere auch die These von den mitgliederfernen, institutionalisierten Gewerkschaften. Dieser Institutionalisierungsthese, welcher die hohe Mobilisierungsfähigkeit der französischen Gewerkschaften entgegenstehe, wird im Weiteren mit Hinweis auf den generellen Strukturwandel widersprochen.

Der fünfte Beitrag (»Forces of Labor. Arbeiterbewegungen und Globalisierung seit 1870«) ist der theoretisch wohl anspruchsvollste dieser Publikation. In ihm wird gegen die These einer globalisierungsinduzierten unaufhaltsamen Abwärtsspirale der Sozialstandards, an die sich die Gewerkschaften und die Arbeiterbewegung ausschließlich anzupassen hätten, argumentiert. Arbeits- und Verteilungskämpfe wären dagegen inhärenter Teil des Kapitalismus. In Anschluss an Marx und Polanyi werden verschiedene Typen von Arbeiterunruhen unterschieden. Das Kapital reagiere darauf u.a. durch Umstrukturierung und weltweite Verlagerung, was jedoch lediglich zur Veränderung der Formen, Konjunkturen und Orte der Klassenkämpfe, z.B. in der so genannten Dritten Welt, führe.

Der abschließende Beitrag (»Kann die (soziale) Klasse noch vereinigend wirken? Differenzierte Arbeiterschaft, Klassensolidarität und Gewerkschaften«) dieses Kapitels, welcher wieder auf eine international vergleichende Ebene führt, sieht die Krise der Gewerkschaften ausdrücklich als interne Herausforderung. Zwar würden sozialökonomische Klassenunterschiede nach wie vor bestehen, diese reichten aber zur

42 Eine wohlmöglich noch fatalistischere Lesart der internationalen Gewerkschaftskrise liefert CFDT-Berater Thierry Pech in einem Beitrag zur Gewerkschaftsstrategie des von Tony Blair und Gerhard Schröder gegründeten europäischen Policy Network. Der Bedrohung des gewerkschaftlichen und sozialdemokratischen Projekts durch den heute individualisierenden und entsolidarisierenden Kapitalismus könne nur durch Anpassung an die neuen Gegebenheiten begegnet werden. Daher schlägt er vor: 1) die Vernetzung der isolierten Beschäftigten über Internet-Foren, 2) die Bildung wirklich transnationaler Vereinigungen der Beschäftigten auf Unternehmensebene, und 3) die Ersetzung des ehemals effektiven Streiks durch die heute mächtige Konsumentendrohung des Boykotts (vgl. Thierry Pech: *The end of Trade Unionism?*, Progressive Politics, vol 4.3, London 2005).
http://www.policy-network.net/php/article.php?sid=4&aid=521

sozialen Identitätsbildung als Basis eines gewerkschaftlichen Engagements nicht mehr aus. Daher müssten die Gewerkschaften weitere personenbezogene Merkmale wie Geschlecht, Ethnie, Arbeits- und Beschäftigungssituation als Identifikationsquellen anbieten. Einheit durch Vielfalt sei die richtige Losung, daher könne gewerkschaftliche Solidarität heute nur auf Pluralismus und Diversität aufbauen und müsse zum Schlüssel der Mitgliedergewinnung werden. Zentrale Elemente der Erneuerung seien dafür die persönliche Ansprache gemäß den lokal-kulturellen Gegebenheiten, die Schaffung von Begegnungsmöglichkeiten, insbesondere für prekär Beschäftigte bzw. Arbeitslose, die stärkere Beteiligung der Mitglieder sowie der Ausbau der Serviceleistungen, insbesondere im Weiterbildungsbereich. Da kollektives Handeln am wahrscheinlichsten dort zustande käme, wo einerseits der statusbezogene Problemdruck groß ist und andererseits kaum Hoffnung auf einen individuellen Statuswechsel besteht, hätten die Gewerkschaften die besten Wachstumsperspektiven unter den sozial Benachteiligten und prekär Beschäftigten.

Die Gewerkschaften stehen vielfältigen internen wie externen Hemmnissen und Schwierigkeiten gegenüber. Allerdings ist kaum von einem starren Automatismus auszugehen, wonach die Institution Gewerkschaft quasi unausweichlich weiter in der Krise dahindümpeln müsste. Es reicht an die schwierigen Anfangsbedingungen der Gewerkschaften zu denken. Unter ungleich dramatischeren Verhältnissen, wie man sie heutzutage in so genannten Drittweltländern antrifft, sind Gewerkschaften durch die Solidarität der ausgebeuteten Lohnarbeiter entstanden und zu Massenorganisationen herangewachsen. Die Gewissheit, dass es für die Proletarier keine individuellen Auswege aus der sozialen Misere gibt, aber kollektiv sehr wohl eine andere und bessere Welt erkämpfbar ist, stand an der Wiege der Gewerkschaften. Schaffen es die Gewerkschaften, sich auf ihre Wurzeln zu besinnen, aus ihnen Motivation zu schöpfen und sich gleichzeitig aktiv suchend von neuen Ideen inspirieren zu lassen, dann haben sie auch eine Chance, mit dem nötigen Elan und der unabdingbaren Konfliktfreudigkeit in den Auseinandersetzungen der Gegenwart zu bestehen.

NEUE AUSSICHTEN FÜR DIE GEWERKSCHAFTSBEWEGUNG – VERGLEICHE ZWISCHEN SECHS LÄNDERN

Originaltitel: *Changing Prospects for Trade Unionism. Comparisons between six Countries.*
Autoren: Herausgegeben von Peter Fairbrother und Gerard Griffin. London 2002, 263 Seiten.

In länderspezifischen Beiträgen (Australien, Großbritannien, Irland, USA, Neuseeland, Kanada) untersuchen verschiedene Autoren die Hintergründe und Bedingungen gewerkschaftlicher Probleme der 1980er und 1990er Jahre sowie die Antworten, die die jeweiligen Gewerkschaften darauf gaben. In einem Schlussbeitrag führen die Herausgeber die Ergebnisse zusammen.

Macht- und Mitgliederverlust der Gewerkschaften

Gemeinsamer Ausgangspunkt aller Länderberichte ist ein allgemein festgestellter Machtverlust der Gewerkschaften in 1980er und 1990er Jahren, der vor allem an einer schwindenden Mitgliedschaft und einem fallenden Organisationsgrad festgemacht wird. Als verantwortlich für den Niedergang werden vier Faktoren genannt:

- Strukturelle ökonomische Veränderungen,
- eine veränderte Haltung und Ideologie der Arbeitgeber,
- veränderte Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Regierung
- und sich veränderte Bedürfnisse der Arbeitnehmer,

auf die sich die Gewerkschaften einzustellen hätten.

Die untersuchten Länder weisen sehr unterschiedliche gewerkschaftliche und politische Traditionen auf. In Großbritannien und Irland sind die industriellen Beziehungen kaum staatlich geregelt, in Australien dagegen stark. In den USA sind die Gewerkschaften mit einem schwierigen Anerkennungsverfahren konfrontiert, in Neuseeland besaßen die Gewerkschaften dagegen lange Zeit ein Vertretungsmonopol. In Irland sind die Lohnverhandlungen tripartistisch organisiert, in Großbritannien sehr dezentral. Aus diesen verschiedenen Voraussetzungen entwickelte sich auch eine unterschiedliche gewerkschaftliche Praxis.

Nach den Herausgebern lassen sich dennoch gemeinsame Punkte in der Entwicklung der Gewerkschaften ausmachen: etwa, dass die öffentlichen Dienste die Hauptstütze der Mitglieder geworden sind, sich der gewerkschaftliche Organisationsgrad zwischen den Geschlechtern angeglichen hat (wenn auch auf niedrigem

Niveau), ein Konzentrationsprozess auf eine geringere Zahl von Gewerkschaften stattfand – und eben der besagte Niedergang der Mitgliedschaft. Dieser gestaltete sich allerdings von seinem zeitlichen Verlauf und seiner Tiefe sehr unterschiedlich.

In den USA fiel der Mitgliederbestand von dem Höchststand 1980 mit 22,4 Mio. auf ca. 16,5 Mio. im Jahr 1999. In Australien waren 1976 etwa 2,5 Millionen Beschäftigte Mitglied in einer Gewerkschaft, 1990 ca. 2,7 Mio. 1999 noch 1,9 Mio. Die Zahl der Mitglieder der britischen Gewerkschaften sank von dem Höchststand 1979 mit 12,7 Mio. auf 7,1 Mio. 1998. Den dramatischsten Einbruch erlebte die Neuseeländische Gewerkschaftsbewegung mit einer Halbierung ihrer Mitgliederzahlen zwischen 1985 und 1999 von 683.000 auf 302.000. Anders entwickelte sich die Lage in Kanada. Hier stiegen die Mitgliederzahlen über die 1980er Jahre weiter von 3,4 Mio. 1980 auf über 4 Mio. Mitglieder 1990 und blieb im folgenden Jahrzehnt auf diesem Niveau. Die irischen Gewerkschaften verloren über die 1980er Jahre Mitglieder, verzeichneten jedoch in den 1990er Jahre wieder eine positive Entwicklung: von 440.000 Mitgliedern 1988 auf über 500.000 1995 (1980: 530.000).

Aussagekräftiger lässt sich der allgemeine Machtverlust an dem sinkenden gewerkschaftlichen Organisationsgrad deutlich machen. In fast jedem Land fiel dieser: In den USA von 21 % 1980 (nach über 25 % 1965) auf 14 % 1999, in Australien von über 50 % zu Beginn der 1970er Jahre auf knapp 26 % 1999, in Großbritannien von 55,8 % 1979 auf 29,6 % 1998, in Neuseeland von 43,5 % 1985 auf 17,0 % 1999, in Irland je nach Berechnungsart von 62 %/55,3 % 1980 auf 53,1 %/42,2 % 1995. Einzig und allein den kanadischen Gewerkschaften gelang es ihren Organisationsgrad von etwa 26 % zu Beginn der 1980er Jahre auf gut 32 % zum Ende der 1990er Jahre zu steigern.

Gewerkschaftliche Strategien

Lassen sich diese unterschiedlichen Entwicklungen durch verschiedene gewerkschaftliche Strategien erklären? Um es vorweg zu nehmen: Eine eindeutige Antwort geben die Beiträge nicht. Zudem unterscheidet sich die Stellung der Gewerkschaften in den jeweiligen Ländern sehr stark und die Mitgliederzahl und der Organisationsgrad sind für sich nicht unbedingt aussagekräftige Faktoren für die gewerkschaftliche Durchsetzungsmacht. So ist auch die kanadische Gewerkschaftsbewegung damit konfrontiert, dass sie soziale Verschlechterungen nicht hat aufhalten können. Dies deutet darauf hin, dass die gesunkene Organisationskraft der Gewerkschaften im Kontext einer allgemeinen Verschlechterung der ökonomischen und politischen Bedingungen stattfindet, unter denen die Gewerkschaften agieren müssen.

Eine erste Reaktion auf den Einbruch der Mitgliederzahlen waren eine Reihe gewerkschaftlicher Zusammenschlüsse zum Ende der 1980er Jahre und zu Beginn der 1990er Jahre. In Australien reduzierte sich zum Beispiel die Anzahl der Gewerkschaften innerhalb von sechs Jahren von knapp 300 auf 132 (1996), in Großbritannien über eine längere Periode von 20 Jahren von 454 Gewerkschaften auf 238 Gewerkschaften (1998). Da solche Fusionen oftmals nur eine defensive Antwort und Top-Down-Prozesse mit geringer Beteiligung der Mitglieder waren, hielten sie den gewerkschaftlichen Mitgliederschwund nicht auf, sondern halfen allenfalls die schwindende Mitgliederzahl effektiver zu verwalten.

Die interessanteren Aktivitäten gewerkschaftlicher Erneuerungsprozesse fanden auf dem Gebiet der Mitgliedergewinnung und des *Organizing* statt. Organizing meint eine ganze Palette sehr vielfältiger gewerkschaftsinterner, betriebsnaher und öffentlicher Aktivitäten. Verbunden damit ist auch die Zusammenarbeit mit anderen gesellschaftlichen Gruppen und Initiativen. Für die Gewerkschaftsbewegung in Australien und Neuseeland war dies eine neue Erfahrung, da die Gewerkschaftsbildung dort traditionell seitens des Staates gefördert und teilweise festgeschrieben wurde. In den 1990er Jahren begann sich dies massiv zu ändern. Den britischen und US-amerikanischen Gewerkschaften waren dagegen solche gewerkschaftlichen Aktivitäten viel näher, da sie sich traditionell stärker aus eigener Kraft organisieren mussten.

In Kanada wurden mit der Rezession Anfang der 80er Jahre sehr früh neue Rekrutierungsversuche und Organizingaktivitäten gestartet. Die Anstrengungen richteten sich sowohl auf bereits organisierte Branchen, als auch auf dem öffentlichen Dienst ausgegliederte oder privatisierte Bereiche. Manche Gewerkschaften begannen neue Mitglieder außerhalb ihres traditionellen Bereiches zu organisieren. Die Stahlarbeitergewerkschaft z.B. verstand sich zunehmend mehr als eine allgemeine Gewerkschaft und sprach auch Sicherheitspersonal, Taxifahrer oder Beschäftigte aus dem Hotel und Gaststättengewerbe an. Überhaupt ist allgemein in allen Ländern einen Trend weg von reinen Berufsgewerkschaften hin zu *multi-industry-unions* festzustellen.

Eine wichtige Neuerung bestand ferner in dem Augenmerk auf eine größere Partizipation der Mitglieder und dem Bestreben, den Interessen benachteiligter Personengruppen wie Frauen, Migranten oder Menschen spezieller sexueller Orientierung durch strukturelle Reformen *einen Ausdruck* zu geben. Parallel dazu boten die Gewerkschaften Serviceleistungen an. Wie in Australien begannen die Gewerkschaften zunehmend soziale Fragen außerhalb des Arbeitsplatzes, etwa der Kinderversorgung, aufzugreifen.

In den USA gab man Ende der 1980er Jahre dem Organizing formelle Strukturen. Der Dachverband AFL-CIO gründete ein Organizing-Institut. Diesem Beispiel folgten fünf Jahre später die australischen und acht Jahre später die britischen Gewerkschaften. In Kanada und zum Teil auch Neuseeland erhielt die Mitgliedergewinnung ohne solche Strukturen größere Bedeutung. Die irischen Gewerkschaften kamen allerdings in diesem Punkt nicht über das Diskussionsstadium hinaus.

Überhaupt fällt das Beispiel der irischen Gewerkschaften etwas aus der Reihe. Sie betrieben kein Organizing, verzeichneten seit den späten 1980er Jahren dennoch Mitgliederzuwächse. Zugleich kam es in Irland zu einer positiven Lohndrift und in der Gewerkschaftsmitgliedschaft entstand einiger Unmut über die in nationalen Lohnpakten vereinbarten, begrenzten Lohnzuwächse. Dieser Umstand kann sicherlich nur vor dem positiven Hintergrund des einsetzenden Booms und der damit sinkenden Arbeitslosigkeit erklärt werden und bestätigt als Ausnahme die schlechte Ausgangslage der Gewerkschaften in den anderen Ländern. Allerdings wiesen die irischen Gewerkschaften (ähnlich wie die Gewerkschaften allgemein) die Schwäche auf, dass sie gerade die Beschäftigten in den neu entstehenden Branchen kaum organisierten. Dies drückte sich unter anderem in dem sinkenden Organisationsgrad aus. Das Organizing in den USA richtete sich dagegen gerade auf neue Beschäftigungsgruppen im Niedriglohnsektor mit vielen Migranten.

Aber auch in den anderen Ländern war die Frage des Organizing keineswegs unumstritten. In den US-amerikanischen Gewerkschaften gab es beispielsweise Auseinandersetzungen über den Einsatz der finanziellen Ressourcen für das Organizing. Mitte der 1990er Jahre gaben die meisten Gewerkschaften dort dafür erst 5 % ihres Budgets aus. In Neuseeland bildete sich über die Frage einer stärkeren Hinwendung in Richtung »direct action« und Organizing ein zweiter Dachverband.

Will man eine Bilanz des Organizing ziehen, ergibt sich kein eindeutiges Bild. In Australien schlugen sich die Aktivitäten bis zum Ende der 1990er Jahre nicht in wachsenden Mitgliederzahlen nieder. In den USA wird dagegen das Organizing dafür verantwortlich gemacht, dass einzelne Bereiche wieder Mitgliederzuwächse verzeichnen und man Anfang der 1990er Jahre mehr als 85 % der Anerkennungsverfahren gewann. Die kleinen Erfolge in den USA und die stabile Mitgliedschaft in Kanada sprechen sicherlich dafür, diesen Weg weiter zu gehen, sind aber keine erschöpfende Antwort. Die Anstrengungen des Organizing reichten bisher nicht aus, den Problemen entgegen zu treten, die aus der Verschlechterung der politischen und ökonomischen Rahmenbedingungen entstanden sind.

Verhältnis zu Staat und politischen Parteien

Im gewerkschaftlichen Verhältnis zum Staat und den politischen Parteien sehen die Herausgeber ein zweites zentrales Feld, in dem sich die Gewerkschaften neuen Herausforderungen stellen müssen. In mehr oder weniger allen Ländern erfolgte ein Politikwechsel hin zu einer angebotsorientierten Politik, die die Stärkung des Marktes und den Rückzug des Staates forderte und die bisherige Rolle der Gewerkschaften infrage stellte.

In allen Länderbeiträgen wird festgestellt, dass der konfrontativere Kurs der Unternehmer die Unterstützung des Staates und der Mehrzahl der politischen Parteien fand. Eine stärkere Einbindung der Gewerkschaften in das politische System, wie sie in zahlreichen westlichen Ländern in den 1950er und 1960er Jahren erfolgte, war nur von kurzer Dauer. Für die Entwicklung eines gewerkschaftsfeindlichen Umfeldes waren konservative Regierungen wie die Reagen-Administration in den USA und die Thatcher-Regierung in Großbritannien in den 1980er Jahren federführend. Sie suchten bewusst die Auseinandersetzung mit den Gewerkschaften und verschlechterten die gesetzlichen Grundlagen für die gewerkschaftliche Arbeit. In Neuseeland wurde zu Beginn der 1990er von einer konservativen Regierung das bestehende Monopol auf ein Vertretungsrecht abgeschafft und damit den Gewerkschaften die Grundlage für ihre bisherige Stärke entzogen.

Das eigentlich Neue an der politischen Entwicklung ist jedoch vielleicht das veränderte Verhältnis der Gewerkschaften zum bisherigen »politischen Arm der Arbeiterbewegung«, der Labour-Party, einem Pendant zur deutschen Sozialdemokratie. Bis auf die USA, in denen es keine einflussreiche Labourparty gibt, hat sich in allen Ländern die politische Einflussnahme über die jeweilig befreundeten Parteien verschlechtert. Neuseeland erfuhr in den 1980er Jahre unter einer Labour-Regierung ein Liberalisierungsprogramm mit hoher Arbeitslosigkeit. In Australien wurde das enge Verhältnis zu Labour während der Regierungszeit 1983-96 auf eine Bewährungsprobe gestellt, als die Regierung eine Politik der Lohnkostensenkung betrieb.

Dort wo eine sozialdemokratische Regierung einer konservativen nicht vorausging sondern folgte, gab es zum Teil anfangs einige Veränderungen zu Gunsten der Gewerkschaften. Aber insgesamt wurden die Gewerkschaften enttäuscht. In Kanada verschlechterte sich das Verhältnis zur New Democratic Party (NDP) aufgrund ihrer Orientierung eines »Dritten Weges« ähnlich wie zwischen den britischen Gewerkschaften und der Labour-Party unter Tony Blair. Die NDP verweigerte Mitte der 1990er Jahre in einer Landesregierung Tarifverhandlungen und verordnete im öffentlichen Dienst Lohndiktate. In Großbritannien führte die 1997 gewählte Labour-

regierung einen Mindestlohn ein, ging aber insgesamt den zuvor begonnen Weg weiter, sich von der Gewerkschaftsbewegung zu distanzieren. In den USA, wo es keine labourartige Partei gibt, versuchte die Gewerkschaft bei Wahlen über die Unterstützung von gewerkschaftsfreundlichen Kandidaten politischen Einfluss zu nehmen, konnte damit aber in Washington nicht die Kräfteverhältnisse zu Gunsten der Gewerkschaften ändern.

Fazit

Das vorliegende Buch macht deutlich, dass der gewerkschaftliche Niedergang in Form des Mitgliederverlustes vor dem Hintergrund einer allgemeinen Verschlechterung der politischen und ökonomischen Rahmenbedingungen stattfand, auf denen der gewerkschaftliche Erfolg der Nachkriegszeit fußte.

Für die Herausgeber sind die neuen Herausforderungen der Gewerkschaften Teil der Neubildung der Beziehungen zwischen Arbeit und Kapital. Jede Krise birgt Chancen für neue Wege. Die hier besprochenen neuen Organisationsstrategien und das zu Debatte gestellte Verhältnis zur internationalen Sozialdemokratie stehen dabei in einem engen Verhältnis. Es ist kein Zufall, dass in vielen Ländern die Bindung zur Sozialdemokratie und die Stärkung der eigenständigen Kampagnenfähigkeit zwei entgegen gesetzte Pole der innergewerkschaftlichen Auseinandersetzungen bildeten.

Während die Bestrebungen, ein enges Verhältnis zu den Labourparteien aufrecht zu erhalten, meist auf wenig Gegenliebe stieß, gibt es einzelne Beispiele, in denen neue Organizingkampagnen Erfolge zeigten. Aber sie sind zunächst tatsächlich nur »einzelne Beispiele«: Einerseits bezogen auf die unmittelbaren Erfolge im Sinne einer steigenden Mitgliederzahl oder einer gestiegenen Gestaltungsmacht der Gewerkschaften. Andererseits wurden solche neuen Aktionsformen nur beschränkt praktiziert. Eine solche Entwicklung setzt voraus, dass die Gewerkschaften erkennen, dass sie ihre Ziele und Politik nicht länger ohne die Unterstützung anderer Gruppen durchsetzten können. Und wie die Herausgeber im Schlussbeitrag schreiben, hat ein solch neues Denken zum Ende des 20. Jahrhunderts in den Gewerkschaften außerhalb Nordamerikas nur wenig Verbreitung gefunden.

Es mag ironisch scheinen aber kein Zufall sein, dass die internationale Verbreitung der neuen Organisationsfragen von den US-amerikanischen Gewerkschaften ausging, die im Ländervergleich die schwächste gewerkschaftliche Organisation aufwies und mit dem gewerkschaftsfeindlichsten Umfeld konfrontiert ist. Nach Ansicht der Herausgeber hat die Krise der Gewerkschaften in den 1980er und 1990er

Jahren wieder Fragen aktuell gemacht, mit denen die Gewerkschaften auch Anfang des 20. Jahrhunderts konfrontiert waren, als es darum ging, sich gegen den Widerstand der Unternehmer und des Staates zu behaupten und verankern. In diesem Sinne plädieren sie für ein »Zurück in die Zukunft«.

Olaf Klenke

GEGENWÄRTIGE ENTWICKLUNGEN UND HERAUSFORDERUNGEN DES GEWERKSCHAFTSWESENS

Originaltitel: *Contemporary developments in and challenges to collective bargaining in the United States*.
Autor: John Delaney.
Quelle: John T. Addison und Claus Schnabel (Hrsg.) (2003): *International Handbook of Trade Unions,* Edward Elgar, Cheltenham, S. 502-530.

Mitgliederschwund trotz beachtlicher Verhandlungserfolge – die Lage der Gewerkschaften in den Vereinigten Staaten ist paradox wie prekär. Zu diesem Schluss kommt John Delaney im vorliegenden Text und erklärt, warum die Rahmenbedingungen noch widriger sind als in vielen anderen Industriestaaten. Im Mittelpunkt stehen dabei juristische Definitionen der vertretenen Berufsgruppen, die die Erosion der Mitgliederzahlen beschleunigen und damit den Vertretungsanspruch der Gewerkschaften infrage stellen.

Ausgangslage

1997 war ein gutes Jahr für die amerikanische Teamsters-Gewerkschaft: In einem spektakulären Ausstand legte sie rund zwei Wochen lang den Betrieb des Logistik-Konzerns UPS lahm. Schließlich gab die Geschäftsführung nach. Sie schaffte Tausende von Vollzeitstellen, beschränkte ihre Outsourcing-Aktivitäten und machte große Zugeständnisse bei den Betriebsrenten. 2002 genügte eine Streikdrohung, um einen Lohnanstieg von 22 Prozent über sechs Jahre herauszuschlagen.

Wenn US-amerikanische Gewerkschaften in Verhandlungen treten, dann können sie, wie in diesem Beispiel, sehr erfolgreich sein. John Delaney zitiert Studien, die belegen, dass organisierte Arbeitnehmer einzelner Branchen in den Vereinigten Staaten bis zu 40 Prozent mehr verdienen als ihre nicht organisierten Kollegen, wenn man neben den Löhnen auch Boni und Pensionsansprüche mitrechnet. Blicke man aber genauer auf die Zahlen, so erschließe sich, dass die Mehrheit dieser privilegierten Kollegen in Positionen arbeitet, die ohnehin überproportional gut bezahlt sind. Für durchschnittliche Arbeiter spiele der Einkommensvorsprung der Gewerkschafter also keine nennenswerte Rolle. Er tauge offensichtlich schon lange nicht mehr als Argument für einen Beitritt. Zumal US-Gewerkschaften per Gesetz verpflichtet sind, ihre Abschlüsse immer für die gesamten Belegschaften auszuhandeln und nicht nur für den organisierten Teil.

Damit ist das Kernproblem der amerikanischen Gewerkschaften angesprochen: fallende Mitgliederzahlen bei ohnehin schon geringer Organisationsdichte. Sie fiel 2001 im privaten Sektor unter die 10-Prozent-Marke. Einige amerikanische Besonderheiten haben zu der Problemlage in dieser Schärfe geführt. So gibt es Hinweise darauf, dass viele Amerikaner in großer Unkenntnis über die Aufgaben einer Gewerkschaft leben. Wenn überhaupt etwas über deren Aktivitäten bekannt sei, so der Autor, dann orientiere es sich an Hollywood-Klischees über streikende Arbeiterhelden. Das Image von Gewerkschaften habe sich nach den großen Managementskandalen der 1990er Jahre zwar verbessert; dass neben Streiks eine Vielzahl anderer politischer und pragmatischer Aktivitäten eine Rolle spielen und viel wesentlicher für den Alltag gewerkschaftlichen Wirkens sind, ist weiten Teilen der Bevölkerung nicht bekannt. Ein Grund dafür sei mangelnde Medienpräsenz. Solange sie nicht gerade mit Streiks in Erscheinung treten, spielen die Gewerkschaften in den landesweiten Nachrichten kaum eine Rolle.

Selbst in Kreisen, die einen klaren Begriff von Gewerkschaften haben, ist das Interesse gering. Zum einen hänge das damit zusammen, dass die wirtschaftliche Situation als gut empfunden werde und viele Arbeiter und Angestellte gar nicht die Notwendigkeit zur Organisierung sähen. Zum anderen gebe es Hinweise darauf, dass auch organisierte Arbeitskräfte relativ wenig loyal gegenüber den Gewerkschaften sind. Über die Gründe kann man nur spekulieren, mit den bekannten Thesen von sozialer und arbeitsweltlicher Individualisierung.

Wichtiger noch ist die amerikanische Gesetzgebung, die Arbeitgebern vergleichsweise weit reichende Möglichkeiten eröffnet, sich von streikenden Mitarbeitern zu trennen. Sie sind wohl entscheidend dafür, dass in Amerika extrem selten gestreikt wird; zusammen mit einer prosperierenden Wirtschaft und den heute vorherrschenden Vorstellungen der Arbeitskräfte von einem eher kollegialen Verhältnis zu ihrem Management. Die Zahl der größeren Ausstände ist in 25 Jahren auf ein Zehntel des Ausgangswertes gefallen. Immer seltener treten die Gewerkschaften daher – zumindest für Außenstehende erkennbar – in Erscheinung. Immer seltener können sie in der Mitgliederwerbung auf Fälle wie den Streik bei UPS verweisen.

Die größte Herausforderung stellen aber die neuen Modi der innerbetrieblichen Zusammenarbeit dar. Beschleunigt durch die Entwicklungen der so genannten Informationsgesellschaft setzen sich in einer steigenden Zahl von Betrieben kooperative Muster der Zusammenarbeit durch, bei denen auch Mitarbeitern der unteren Hierarchieebenen Mitentscheidungskompetenzen in der Teamarbeit zukommen. Die Produktivitätsvorteile sind offensichtlich, die Mehrheit der Angestellten begrüßt

diese Entwicklung. Doch sie bringt die Gewerkschaften juristisch in die Bredouille. In immer mehr Entscheidungen geht die Justiz dazu über, derart gestaltete Aufgabenbereiche als Managementfelder zu betrachten. Manager können nach dem National Labour Relations Act (NLRA)[43] von 1935 aber nicht durch Gewerkschaften vertreten werden. Immer mehr Berufsgruppen werden so ausgeschlossen, weil die Gesetzeslage nicht den Anforderungen der modernen Arbeitswelt entspricht und wachsende Mitsprache als Management betrachtet. Je mehr Gruppen von diesen Ausschlüssen erfasst werden, desto schwächer die Rechtfertigung gewerkschaftlicher Verhandlungsmacht. Der Autor hält dieses Problem für wesentlich wichtiger als die oft vorgetragenen Hindernisse bei der Kampagnenarbeit. Die Arbeitnehmervertreter sehen ihre Daseinsberechtigung schwinden.

Wie in anderen Ländern auch fehlen den amerikanischen Gewerkschaften überdies die Antworten auf Fragen der Globalisierung. Immerhin eröffnen sich den Amerikanern mit der North American Free Trade Association (NAFTA) Möglichkeiten, die man andernorts nicht hat.

Maßnahmen der Gewerkschaften

So haben amerikanische Gewerkschaften das Kunststück fertig gebracht, in den NAFTA-Verträgen Arbeitnehmerrechte zu verankern, die ein Mindestmaß an Schutz in den USA, Kanada und Mexiko gleichermaßen verankern. Auch wenn die Durchsetzung dieser Punkte in der Praxis auf große Widerstände stößt, beweise ihre bloße Existenz, dass die Gewerkschaften auf diesem Gebiet auf dem richtigen Weg seien, lautet das Urteil des Autors. Demgegenüber sind die Defizite der grenzüberschreitenden Arbeiterorganisation ebenso so groß wie in anderen Teilen der Welt.

In der ersten Hälfte der 1990er Jahre lag ein Schwerpunkt der Aktivitäten auf der Rekrutierung neuer Mitglieder. Die Ergebnisse rechtfertigten die Anstrengungen kaum, konnten sie doch nicht einmal die hohen Verluste durch Austritte, Verrentung und Werksschließungen ausgleichen.

Im Laufe der 1990er Jahre hat man sich einen neuen Schwerpunkt gesucht: politische Aktivitäten. Hier bietet sich ein überraschendes Bild. Der Autor führt Berechnungen an, nach denen die amerikanischen Gewerkschaften alleine in den Jahren 1999/2000 rund 272 Millionen Dollar für politische Aktivitäten ausgegeben hätten, von politischer Information über gezieltes Lobbying bis hin zu Parteispenden. Der Fokus gewerkschaftlicher Arbeit hätte sich verschoben, weg vom Versuch, den Orga-

43 Nationale Gesetzgebung zu den Arbeitsbeziehungen.

nisationsgrad zu erhöhen, hin zu direkter politischer Einflussnahme. Delaney zieht allerdings in Zweifel, dass sich diese Strategie auch dann noch auszahlt, wenn den Gewerkschaften die Mitglieder – nicht zuletzt die Basis ihrer Finanzkraft – ausgehen.

Zu der politischen Aktivität ist auch zu zählen, dass in den Gewerkschaften bereits seit Jahren über einen neuen Sozialvertrag gesprochen wird, der sich an der modernen Arbeitswelt orientiert und nicht mehr an den Problemen der großen Rezession, wie sie der NLRA reflektiert. Solange die bestehenden Arrangements aber ein Wiedererstarken der Gewerkschaften verhindern, ist hier wohl fürs Erste mit wenig Erfolg zu rechnen; gerade die derzeitige Regierung hätte daran kein Interesse.

Delaney hält es allerdings für wahrscheinlich, dass die Gewerkschaften bald beginnen werden, sich außerhalb des Bereiches des NLRA zu organisieren. Zwar wären viele rechtliche Fragen ungeklärt, gerade was die demokratische Organisation, Haftungs- und Weiterbeschäftigungsfragen in Arbeitskämpfen angeht, aber wenn Aussichten auf Erfolg bestehen und die Notwendigkeiten drückend erscheinen, ist aus seiner Sicht dieser Schritt zurück unausweichlich, hin zu Organisationsformen, wie sie in ähnlicher Weise in den frühen 1930er Jahren, vor der NLRA-Gesetzgebung, Anwendung fanden. Diese Rückkehr zu den Wurzeln sei der Weg, um das ruinöse Spiel der Ausschließung von immer mehr Berufsgruppen zu stoppen. Zwar sei dieser Ansatz bisher ein Tabu in den Gewerkschaften und würde auch in der akademischen Literatur bisher wenig beachtet. Es könne aber schnell eine Situation eintreten, in der den Gewerkschaften nichts anderes übrig bleibe.

Fazit

Die Arbeit der US-amerikanischen Gewerkschaften ist bei nicht wenigen Verhandlungen erfolgreich. Noch, muss man sagen, denn die Mitgliedersklerose, die viele Arbeitnehmervertretungen weltweit plagt, trifft sie besonders hart. Eigene Versäumnisse bei der Werbung von Mitgliedern werden verschärft durch eine desinteressierte Öffentlichkeit. Auf viele drängende Fragen der Zeit haben die Gewerkschaften in den Vereinigten Staaten noch keine Antwort gefunden. Die, die sie am härtesten trifft, müsste ironischerweise durch den Blick in die Vergangenheit beantwortet werden, zurück in die Zeit vor den inzwischen problematischen Annehmlichkeiten der Arbeitsgesetzgebung. Dazu zwingt der politische und juristische Trend, immer mehr Arbeiternehmer als Co-Manager ihrer Geschäftsleitungen zu deklarieren mit dem Ergebnis, dass man den Gewerkschaften die Vertretungszuständigkeit streitig macht. Andere Organisationsformen, das zeigen die Erfahrungen mit dem

Gewerkschaftswesen vor 1935, seien denkbar, findet der Autor, und könnten wieder mehr Beschäftigte organisieren helfen. Wie dann mit wichtigen juristischen Fragen, wie der Haftung bei Arbeitskämpfen umgegangen würde, delegiert er indes an die Fantasie der Gewerkschaften.

Die haben sich bereits verstärkt auf politische Arbeit verlegt, auch um die überkommene Gesetzgebung den neuen Gegebenheiten anzupassen. Die Erfolge bleiben bislang aus.

Matthias Kaufmann

DIE SOZIALEN BEZIEHUNGEN AM NULLPUNKT

Originaltitel: *Les relations sociales, année zéro*.
Autor: Gérard Adam.
Quelle: Bayard Editions, Paris, 2000, 256 Seiten.

Gérard Adam analysiert in seiner Untersuchung den Stand der sozialen Beziehungen in Frankreich Ende des Jahres 1999. Seine Zielsetzung ist es, neben einer Bestandsaufnahme des krisenhaften Ist-Zustandes generelle Überlegungen zum sozialen Dialog in Frankreich anzustellen und mögliche Richtungen für zukünftige Entwicklungen in Selbstverständnis und Aktionen der Sozialpartner aufzuzeigen. Er untersucht die neuen Herausforderungen sowohl auf betrieblicher Ebene, wo die Veränderungen der Arbeitswelt besonders zum Tragen kommen, als auch auf nationaler Ebene, wo der soziale Interventionismus des Staates die Autonomie der Sozialpartner zunehmend infrage stellt.

Die sozialen Beziehungen zu Beginn des 21. Jahrhunderts

Zwischen dem Beschäftigungsgipfel vom Oktober 1997 von Regierung und Sozialpartnern zur Einführung der 35-Stunden-Woche und der Drohung der Unternehmervertreter vom Januar 2000, sich vollständig aus den sozialen Sicherungssystemen zurückzuziehen, wenn bis zum Ende des Jahres 2000 keine grundlegenden Änderungen in diesen Systemen erreicht werden, hat sich für Adam eine nie da gewesene konfrontative Situation entwickelt. Diese bedroht nach Meinung des Autors das französische System der sozialen Beziehungen als Ganzes. Tiefgreifende Dysfunktionalitäten und Missstände haben sich über Jahre aufgebaut. Sie sind im Zuge der Einführung der 35-Stunden-Woche offen ausgebrochen und stellen die Sozialpartner vor die Wahl, entweder die sozialen Beziehungen im Hinblick auf das 21. Jahrhundert neu auszurichten oder mit Teillösungen und Arrangements das bisherige System fortzuführen und seine Fehler weiterhin zu verschleiern.

Adam legt Wert auf einen gesamtgesellschaftlichen Ansatz, da die Krise der Gewerkschaften nicht losgelöst von den Veränderungen der Arbeitswelt insgesamt betrachtet werden könne. Er benennt eine Reihe von Problembereichen, auf welche die Gewerkschaften in ihrem Selbstverständnis und in ihren Aktionen reagieren müssen: das Ende des Fordismus ohne Herausbildung eines kohärenten alternativen Systems, der Verlust der identitätsstiftenden Funktion von Arbeit angesichts der Massenarbeitslosigkeit, die Zersplitterung der homogenen Gruppe der abhän-

gig Beschäftigten und ihrer Arbeitsbedingungen durch die Zunahme von befristeten Arbeitsverträgen, Teilzeitarbeit und staatlich subventionierten Arbeitsverhältnissen sowie ein diesen Entwicklungen nicht mehr angemessenes Arbeitsrecht.

In seiner Analyse der bestehenden Situation und bei seiner Entwicklung von Lösungsmöglichkeiten für die Zukunft betrachtet Adam sowohl die betriebliche als auch die nationale Ebene sowie das Selbstverständnis der Sozialpartner.

Überwindung staatlicher Bevormundung

Auf nationaler Ebene besteht das größte Problem für die Gewerkschaften in der starken Präsenz des Staates im sozialen Bereich. Tarifverhandlungen stehen laut Adam unter der Vormundschaft des Staates, die Tarifpartner werden von den Regierungen nicht als autonome Akteure anerkannt. Der Staat greift aufgrund vermeintlicher Untätigkeit der Tarifparteien ein, woraufhin diese wiederum den staatlichen Interventionismus beklagen, der ihre Aktionsfähigkeit hemmt. Konkrete Ergebnisse werden durch diese Praxis verhindert, zumal die Sozialpartner sich auf ihre Verweigerungshaltung zurückziehen können in dem Wissen, dass fehlende Verhandlungen keine dramatischen Auswirkungen auf ihre jeweilige Klientel haben: Im Zweifelsfall springt der Staat mit einer Regelung ein. Das Verhältnis von gesetzlichen Vorgaben und tarifvertraglich ausgehandelten Kompromissen ist nicht eindeutig und beides wird häufig auch bewusst vermischt, was zu extrem komplizierten und verwirrenden Regelungen führt. Aus dieser Situation ergibt sich für Adam die erste zentrale Forderung: Die Tarifverhandlungen müssen aus der Bevormundung durch den Staat befreit werden. Die Regierungen sollten sich insgesamt im sozialen Bereich stärker zurückhalten und eine größere Achtung, zumindest aber eine geringere Missachtung gegenüber den Tarifpartnern und ihren Entscheidungen zeigen.

Aufwertung der Tarifverhandlungen

Neben einer veränderten Einstellung des Staates ist für Adam jedoch auch eine Neudefinition des Selbstverständnisses der Sozialpartner entscheidend.[44] Die französischen Gewerkschaften sind zersplittert, weisen untereinander deutliche Interessensgegensätze auf und geben traditionell dem Arbeitskampf Vorrang gegenüber der Kompromisssuche. Hier muss laut Adam eine deutliche Änderung bei den

44 Auf die Veränderungen auf Unternehmerseite kann hier nicht näher eingegangen werden. Sie schildert Adam ausführlich in seinen Kapitel »*La rupture programmée du patronat*«.

Gewerkschaften dahingehend eintreten, dass autonom ausgehandelte Tarifverträge auch respektiert und nicht bei der ersten Gelegenheit durch einen Arbeitskampf wieder infrage gestellt werden. Um dies zu erreichen, müssen die Tarifabkommen mehr beinhalten als bloße Ergänzungen zu staatlichen Vorgaben. Die Gewerkschaften sollten, so Adam, die Tarifverträge als das anerkennen, was sie sind: Durch einen ernsthaften Austausch von Meinungen und Positionen gefundene Kompromisse auf Zeit, die nur dann sinnvoll sind, wenn sie die Interessen beider Seiten angemessen berücksichtigen.[45] Entscheidend ist für Adam außerdem eine Überarbeitung des nicht mehr angemessenen Prinzips der Repräsentativität aus der unmittelbaren Nachkriegszeit. Diese Regelung räumt den fünf staatlich als repräsentativ anerkannten Konföderationen CGT, CFDT, CFTC, FO und CGC eine privilegierte Stellung u.a. bei Tarifverhandlungen, Betriebsratswahlen und der finanziellen Unterstützung durch den Staat ein. Diese staatliche Reglementierung wirkt als institutionelle Bremse gegenüber der Erneuerung des Systems der französischen Gewerkschaften. Neue gewerkschaftliche Vereinigungen wie beispielsweise die UNSA oder die Groupe des dix-Solidaires werden nicht als gleichwertig anerkannt, obwohl sie inzwischen zum Teil mehr Mitglieder haben als die kleineren der traditionellen Konföderationen.

»Einrahmung« der neuen sozialen Bewegungen

In ihrer Protestkultur haben die Gewerkschaften Konkurrenz erfahren durch die so genannten neuen sozialen Bewegungen, die »nouveaux mouvements sociaux«. Während die Zahl der Streiktage in Frankreich seit mehr als 20 Jahren[46] rückläufig ist, erreichen die thematisch zum Teil weit von den Arbeitsbeziehungen und den zugehörigen Konflikten entfernten Protestaktionen der neuen Bewegungen eine enorme Zahl von zumeist jungen Menschen und erzielen ein großes Medienecho. Adam widerspricht Wissenschaftlern wie Alain Touraine, die angesichts der neuen sozialen Bewegungen die Arbeiterbewegung wenn nicht am Ende, so doch zumindest nicht mehr im Zentrum der öffentlichen Auseinandersetzungen sehen. Für Adam ist die Tragweite der neuen Bewegungen keineswegs vergleichbar mit derjenigen der traditionellen sozialen Bewegung, die für ihn immer noch von den

45 Eine ähnliche Problematik wie bei den Tarifverhandlungen sieht Adam in den paritätisch besetzten sozialen Sicherungssystemen. Auch hier fordert er eine klare Neudefinition von Zielen und Aufgaben der Institutionen, verbunden mit einer Klärung des Verhältnisses zwischen den Sozialpartnern untereinander sowie gegenüber dem Staat.

46 Mit Ausnahme der Jahre 1995 und 2003.

Gewerkschaften verkörpert wird. Für ihn können die neuen sozialen Bewegungen zwar momentane Erschütterungen auslösen, sind aber mangels Organisation und mangels Erfahrung ihrer Führungsfiguren in ihrer Wirkung nicht von Dauer. Hier liegt, so Adam, eine Chance der Gewerkschaften, wenn sie sich die Fähigkeit zur »Einrahmung« der sozialen Bewegungen erarbeiten. Sie könnten einen wichtigen Einfluss auf die öffentliche Meinung erlangen durch bedeutende nationale Führungspersönlichkeiten, die eine den Wünschen der Menschen nach Sinngebung und sozialer Sicherheit entsprechende Vision der französischen Gesellschaft vertreten. So könnten die Gewerkschaften auch dem unter den französischen Beschäftigten verbreiteten Eindruck entgegentreten, dass aufgrund der schwachen Position der Gewerkschaften die Zukunft der Beschäftigten mehr von diesen selbst abhänge als von ihrer gewerkschaftlichen Vertretung. Weiterhin könnten so junge Menschen für die Gewerkschaften gewonnen werden, die sich, da ohne klare politische Orientierung, von den neuen sozialen Bewegungen stark angesprochen fühlen.

Mitgestaltung betrieblicher Realität

In Bezug auf den Arbeitskampf tritt Adam für eine Verbesserung der gesetzlichen Regelungen im Sinne einer Verstärkung von Konfliktlösungs- bzw. Konfliktvermeidungsmaßnahmen ein. Als Beispiele nennt Adam hier den systematischeren Einsatz von Schlichtern, Schlichtungskommissionen oder Mediatoren. Für sinnvoll hält Adam diese Maßnahmen, außer bei sozialen Bewegungen von großem Ausmaß, allerdings nur dann, wenn sie das Ergebnis von unternehmens- bzw. betriebsinternen Verhandlungen sind. Um das Ziel einer gemeinschaftlichen Lösung von Konflikten durch die Tarifpartner auf der Unternehmensebene zu erreichen, muss sich jedoch auch hier, wie auf der nationalen Ebene, einiges ändern.

Problematisch bei Verhandlungen und Entscheidungen auf der betrieblichen Ebene ist, so Adam, der Wandel der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Realitäten, mit dem die Gewerkschaften insgesamt und ihre Vertreter in den Unternehmen noch nicht Schritt gehalten haben. Die Gewerkschaften haben auf Unternehmensebene bisher für die Gesamtheit der Beschäftigten bzw. für eine bestimmte Kategorie des Personals verhandelt, was angesichts der zunehmenden Vielfalt der Arbeitsverträge und – verhältnisse kaum mehr möglich ist. Der Standardvertrag für alle entspricht kaum mehr den tatsächlichen Gegebenheiten. Außerdem ist laut Adam das Aushandeln langfristiger stabiler Tarifabkommen, wie während der »Trente Glorieuses« der Nachkriegszeit, heute vor dem Hintergrund der unsicheren wirtschaftlichen Zukunft und der schnellen Veränderungen der Arbeitsbedingungen

durch technischen Fortschritt kaum mehr möglich. Permanentes Neuverhandeln wird notwendig. Für die Gewerkschaften stellt sich also die Frage nach einer Neudefinition ihrer Aufgaben innerhalb der Betriebe, damit sie ihren Einfluss wahren können. Ansonsten drohen sich die Verhandlungen über die konkrete Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse auf die individuelle Ebene zwischen Beschäftigten und Unternehmens- bzw. Personalchef zu verlagern. Die Gewerkschaften müssen, laut Adam, offen sein für Vertretungsaufgaben auch im individuellen Bereich, statt nur in kollektiven Kategorien zu denken. Sie sollten außerdem ihre inhaltliche Ausrichtung erweitern, um Themen wie Diskriminierung, Stress, Drogenmissbrauch oder Mobbing in ihre Arbeit mit einzubeziehen, die den Alltag in den Unternehmen genauso bestimmen wie die gesellschaftliche Wirklichkeit insgesamt. Gerade hier sieht Adam jedoch bei den Gewerkschaften eine gegenläufige Entwicklung hin zu einem Rückzug auf die Themen der Arbeitswelt im engeren Sinne.

Adam hält es für sinnvoll, das System der Personalvertretung in den Unternehmen zu verschlanken und zum Teil neu zu strukturieren. Damit will er verhindern, dass sich bei den gesetzlich vorgeschriebenen jährlichen Verhandlungen über Löhne und Arbeitszeiten verschiedene z.T. mit ähnlichen, wenn nicht gleichen Aufgaben betraute Institutionen (Betriebsrat, Personalvertreter, Gewerkschaftsvertreter, Beauftragte für die 35-Stunden-Woche) gemeinsam mit den Unternehmern hinter Worthülsen wie »Dialog« und »Konzertierung« verstecken. Stattdessen sollten sie konkrete Ergebnisse aushandeln, die dann auch vertraglich festgeschrieben werden können. Die aktive Präsenz der Gewerkschaftsvertreter in den Betrieben ist laut Adam einer der Pfeiler, auf denen das französische System der Arbeitsbeziehungen aufbaut. Dieses Potential sollten die Gewerkschaften nutzen, um die Interessen der Beschäftigten optimal vertreten zu können. Allerdings räumt Adam einige Schwierigkeiten ein, denen sich die Gewerkschaften bei betrieblichen Verhandlungen gegenübersehen. Diese lassen auch in seiner Analyse die Frage offen, ob die Bedingungen für Regelungen auf Unternehmensebene überhaupt (noch) gegeben sind: Die Fragmentierung der Beschäftigten, die Unsicherheit der Arbeitsplätze oder die Situation in großen börsennotierten Unternehmen, bei denen Verhandlungen innerhalb eines zugehörigen Betriebes ohne Bedeutung bleiben müssen, sind nur einige der schwierigen Bereiche, in denen die Gewerkschaften auf betrieblicher Ebene Lösungen finden müssen.

Um als vollwertige Gesprächs- und Verhandlungspartner von Unternehmervertretern und von der Regierung anerkannt zu werden und gleichzeitig vertrauenswürdige Vertreter der Beschäftigten sein zu können, müssen die Gewerkschaften, so Adam abschließend, drei entscheidende Elemente des französischen sozialen

Systems berücksichtigen und sich in diesen Bereichen klar positionieren: Erstens geht es um die aktive Präsenz ihrer Vertreter in den Betrieben, zweitens um die Entwicklung einer Vision von der französischen Gesellschaft, die geeignet ist, die sozialen Bewegungen einzurahmen und drittens müssen die Gewerkschaften zu einem Verständnis des sozialen Dialogs finden, welches die Sozialpartner als die tatsächlich Verantwortlichen für Innovation und soziale Regulierung in der französischen Gesellschaft auffasst.

Zusammenfassung

Laut Adams Analyse steht das gesamte französische System der sozialen Beziehungen zu Beginn des 21. Jahrhunderts vor entscheidenden Weichenstellungen. Die Gewerkschaften müssen sich den neuen Herausforderungen auf nationaler und betrieblicher Ebene stellen und sich in ihrem Selbstverständnis und in ihren Aktionen den neuen Gegebenheiten anpassen, um ihre Bedeutung im sozialen Dialog zu bewahren. Auf nationaler Ebene bedeutet dies für die Gewerkschaften eine Aufwertung des Kompromisses im Verhältnis zum Protest, um sich so gemeinsam mit den Unternehmervertretern als glaubwürdige Verhandlungspartner zu präsentieren und sich von der Bevormundung durch den Staat befreien zu können. Weiterhin müssen die Gewerkschaften ihre Vision der Gesellschaft weiterentwickeln und in einer Form nach außen kommunizieren, die sie, in Abgrenzung oder Ergänzung zu den neuen sozialen Bewegungen, als Träger einer dauerhaften sozialen Erneuerung erkennbar macht. Auf betrieblicher Ebene hält Adam Veränderungen im System der Personalvertretung für notwendig, um auf die neuen Bedingungen der Arbeitswelt mit zunehmend individualisierten Arbeitsverhältnissen sowohl in kleinen und mittleren als auch in großen multinationalen Unternehmen reagieren zu können. Das Potential der Verhandlungen auf betrieblicher Ebene sollte von den Gewerkschaften stärker ausgenutzt werden als bisher. Eine wirkliche Reform der sozialen Beziehungen kann laut Adam jedoch nur im Zusammenspiel der drei beteiligten Akteure Staat, Unternehmervertreter und Gewerkschaften gelingen: Jede Seite muss einen Schritt hin zu einem vernünftigen Kompromiss machen, damit sich das System aus seiner aktuellen Blockade lösen kann.

Eva Hommer

BETRACHTUNGEN ZUR KRISE DER GEWERKSCHAFTEN

Originaltitel: *Regards sur la crise du syndicalisme.*
Autoren: Dominique Labbé und Stéphane Courtois.
Quelle: L'Harmattan, Paris, 2001, 221 Seiten.

Der von Labbé und Courtois herausgegebene Band zur Krise der französischen Gewerkschaften versammelt elf Beiträge einer Konferenz, die im Juni 1999 auf einer Konferenz an der Universität Paris X von Spezialistinnen und Spezialisten auf dem Gebiet der Arbeitsbeziehungen vorgestellt wurden. Er versammelt aus politikwissenschaftlicher, soziologischer und geschichtswissenschaftlicher Perspektive Analysen, die auf die gewerkschaftliche Organisation, die Tarifpolitik und die Europapolitik der Gewerkschaften fokussieren. Die Dimensionen und Gründe der Krise der französischen Gewerkschaften stehen dabei im Vordergrund.

Ausgangslage

Dass sich die französischen Gewerkschaften in einer Krise befinden, ist weitgehend Konsens unter den Autorinnen und Autoren. Zieht man die üblichen Indikatoren gewerkschaftlicher Gestaltungs- und Organisationsmacht heran, dann offenbart sich – zumindest im Vergleich zur gewerkschaftlichen Blütephase der 1950er, 1960er und 1970er Jahre – in der Tat ein düsteres Bild: 1. Der gewerkschaftliche (Brutto-)Organisationsgrad ist mit etwa 9 % der mit Abstand niedrigste in Westeuropa. Bis auf die CFDT verzeichnen die relevanten Gewerkschaftsbünde spätestens seit den 1980er Jahren fallende Mitgliederzahlen. 2. Ähnlich wie in Deutschland hinkt die Mitgliederstruktur der tatsächlichen Beschäftigtenstruktur (Repräsentationsprobleme unter Jugendlichen, Frauen, in den privaten Dienstleistungen) hinterher. Auch ist eine gewisse Entkoppelung zwischen gewerkschaftlichem Funktionärskörper und Mitgliedern in der Frage der parteipolitischen Orientierungen und Präferenzen festzustellen. Der Artikel von *D. Andolfatto* zur politischen Soziologie der Gewerkschaftsmitglieder gibt hier einige Hinweise. 3. Die Gewerkschaftslandschaft ist zunehmend zersplittert: Zu den fünf staatlich anerkannten Dachverbänden CGT, CFDT, FO, CFTC und CFE-CGC sind neben der UNSA in den letzten Jahren mit FSU und G-10/Union Syndicale Solidaires zwei weitere, eher am Gegenmachts-Paradigma orientierte Dachverbände hinzugekommen. Die Organisationsbeziehungen sind stark durch ideologisch-politische Abgrenzungsbemühungen gekennzeichnet und erschweren nachhaltig die Einheit gegenüber dem Arbeitgeberlager, vor allem in

den Tarifverhandlungen. Der Eindruck einer politischen Bedeutungslosigkeit relativiert sich jedoch, wenn man die nach wie vor starke Mobilisierungsfähigkeit der Gewerkschaften vor allem in sozialpolitischen Fragen (etwa der Renten) oder die Ergebnisse der Wahlen zu den paritätisch besetzten Arbeitsgerichten (*prud'hommes*) heranzieht, in denen die Gewerkschaftslisten weiterhin deutlich dominieren. Der hohe Grad der gewerkschaftlichen Institutionalisierung, wie er sich in der paritätischen Verwaltung sozialstaatlicher Institutionen wie der Kranken- und Arbeitslosenversicherung oder der Teilnahme an unzähligen nationalen und regionalen Sozial- und Wirtschaftssausschüssen ausdrückt, verstetigt den Einfluss in Zeiten organisatorischer Schwäche. Gleiches gilt für das Vorrecht der vom Staat als repräsentativ anerkannten Gewerkschaften, Betriebs- und Branchentarifverträge zu unterzeichnen.

In der französischen sozialwissenschaftlichen Diskussion, in der im Übrigen, wie *S. Boulouque* (S. 41) hervorhebt, das Forschungsinteresse an Gewerkschaften seit den 1970er Jahren – wenn auch nicht im gleichen Umfang wie in Deutschland – deutlich nachgelassen hat, lassen sich mit *G. Ubbiali* (S.82) mindestens vier Erklärungsansätze der Krise der Gewerkschaften unterscheiden: 1. Ein ökonomischer/ökonomistischer Ansatz, wonach die Gewerkschaften Opfer der Wirtschaftskrise geworden sind. 2. Eine soziologische Perspektive, die auf gewerkschaftliche Anpassungsprobleme angesichts von Tertiarisierung und Feminisierung der Arbeit oder Veränderungen in der Produktionsweise abstellt. 3. Ein Ansatz, der auf die politisch-organisatorische Zersplitterung der Gewerkschaftsbewegung abhebt. 4. Eine Analyse, die in der zunehmenden Institutionalisierung der Gewerkschaftsbewegung den Hauptgrund für ihre Schwächung sieht. Strategien zu ihrer Überwindung werden in keinem der Beiträge explizit aufgezeigt; deren Richtung lässt sich aber indirekt aus der vorgenommenen Krisenanalyse ableiten, weshalb im Folgenden hierauf abgehoben werden soll.

Das gewerkschaftliche Innenleben

Im ersten Teil zum gewerkschaftlichen Innenleben fragt *G. Ubbiali* nach der Konstitution und den Merkmalen des Berufs des (freigestellten oder hauptamtlich beschäftigten) Gewerkschafters. Dies ist eine Frage, mit der sich auch die angelsächsische und deutsche Literatur[47] angesichts knapper werdender Ressourcen, neuen Arbeit-

47 Siehe z. B. John Kelly/Edmund Heery (1994): *Working for the Union: British Trade Union Officers.* Cambridge: Cambridge University Press oder Jürgen Prott (2002): *Hauptamtliche: Zerreißproben örtlicher Arbeit*. 2. Auflage. Münster: Westfälisches Dampfboot.

nehmertypen und Beschäftigungsrealitäten beschäftigt, wenngleich der Autor erstaunlicherweise seine Ergebnisse nicht in diesem Kontext verortet. Anhand einer Analyse von Berufseinstieg, Ausbildung, Karriereverlauf und Umschulung zeichnet er Unterschiede zum Berufsweg in kapitalistischen Unternehmen auf. Für den französischen Gewerkschaftsapparat konstatiert er eine zunehmende funktionelle Spezialisierung, die in einem Spannungsverhältnis zum älteren Modell des Gewerkschafters als Agent gewerkschaftlicher Bewegung und gesellschaftlicher Transformation steht (S. 87). Für den ersten Typus sieht er die Gefahr einer Verselbstständigung des Organisationsinteresses im Sinne des von R. Michels bereits 1911 analysierten »ehernen Gesetzes der Oligarchie« (S. 94).

In eine ähnliche Richtung argumentiert auch *D. Andolfatto*, wenn er die starke Professionalisierung der Gewerkschaftsarbeit in den Mittelpunkt stellt. Gewählte Vertreter der betrieblichen Gewerkschaftssektionen akkumulieren Mandate in der betrieblichen Interessenvertretung sowie auf den verschiedenen räumlichen Ebenen ihrer Gewerkschaft. Die Tätigkeit als (freigestellter) Gewerkschaftsaktivist sei typischerweise eine Vollzeitaktivität, die zugleich diverse »Karrieren« innerhalb der Organisation biete. Die Professionalisierung und relative Stabilität des gewerkschaftlichen Apparates kontrastiere mit der Passivität und dem hohen *turn over* der Mitglieder. Ergebnis sei, so legt er nahe, eine Gewerkschaftsbewegung der »zwei Geschwindigkeiten« (S. 74).

Tarifbeziehungen

Im zweiten Teil zu den Tarifbeziehungen analysieren *D. Labbé* und *M. Lallement* die gewerkschaftliche Tarifpolitik. *Labbé* hebt auf die Dezentralisierung und Flexibilisierung der Tarifbeziehungen ab, wie sie sich seit den 1980er Jahren auch in Frankreich über eine »Vertariflichung« vormals arbeitsrechtlicher Tatbestände (v.a. Arbeitszeit) vollzog. Er konstatiert hier ein »Paradox«, das darin besteht, dass den Gewerkschaften immer mehr Verhandlungsbefugnisse auf Unternehmensebene zufallen, während ihre Präsenz in den Unternehmen immer weiter abnimmt (1995 wurden ca. 25 % der Beschäftigten durch eine betriebliche Sektion mindestens einer der Gewerkschaften vertreten). Damit stellt sich für den Autor die Frage nach Inhalten und Einhaltung der hauptsächlich auf Branchen- und Betriebsebene abgeschlossenen Kollektivverträge und Vereinbarungen. Sein diesbezügliches, auf eigene Erhebungen gestützte Urteil fällt negativ aus: Entweder entziehen sich die Unternehmen der jährlichen Verhandlungspflicht oder die Vertragsinhalte sind von geringer praktischer Relevanz und informelle Absprachen werden häufig vorgezogen.

Die Inhalte von Branchentarifverträgen sind kaum bekannt unter den Beschäftigten. Der Grund für die mangelnde Geltungskraft und Regelungstiefe sei in der Schwächung der gewerkschaftlichen Interventionsfähigkeit zu suchen, die der Autor in der Formel einer »Gewerkschaftsbewegung ohne Mitglieder« auf den Punkt bringt. Die Aushöhlung der Gewerkschaften und der Arbeitsbeziehungen ist, so *Labbés* provokante These, ursächlich auf die Substitution der gewerkschaftlichen Mitgliederbeiträge durch andere Einnahmequellen (Staat, Kommunen, Sozialversicherungen, große Unternehmen über Freistellungen von gewerkschaftlichen Betriebsräten) zurückzuführen (S. 104). Die materielle Abhängigkeit beschleunige den tarifpolitischen Opportunismus gegenüber den Arbeitgebern auf der Betriebsebene (S. 105).

M. Lallement möchte die beschriebenen gewerkschaftlichen Krisenerscheinungen relativieren, indem er sie erstens als Ausdruck einer tief greifenden Transformation des Systems und der Akteure der industriellen Beziehungen begreift und zweitens nach den konkreten Formen und Voraussetzungen kollektiven Handelns fragt. Der Autor grenzt sich damit methodisch von organisationszentrierten Ansätzen ab, die – wie die harte Institutionalisierungsthese *Labbés* – zu einfachen Dichotomien von Organisation/Funktionär und Mitglied/Beschäftigten führten (S. 114). Der zweite Teil seiner Fragestellung ist der interessantere. In einer vergleichenden Analyse betrieblichen Interessenhandelns in Schweden und Frankreich kommt er zu dem überraschenden Ergebnis, dass in Frankreich der Grad der eigenständigen Mobilisierung der Beschäftigten höher ist. Den Grund hierfür sieht er in dem Umstand, dass den französischen betrieblichen Gewerkschaftssektionen rechtlich zwar die Aufgabe zufällt, die Beschäftigten zu repräsentieren, in der Praxis ihnen von den Beschäftigten aber häufig die Legitimität hierfür abgesprochen wird. So komme es, dass im Unterschied zu der auf einem außergewöhnlich hohen Organisationsgrad fußenden gewerkschaftlichen Interessenvertretungspraxis in Schweden, in welcher der Stimme der einzelnen Beschäftigten kaum Gewicht zufällt, sich die französischen Beschäftigten – im Spannungsverhältnis zur Gewerkschaft – stärker beteiligen (S. 123). *Lallement* betont, dass die Entstehung einer konfliktorientierten und innovativen Interessenvertretung an die Existenz von (beruflichen, betrieblichen, gruppenspezifischen oder außerbetrieblichen) »Gemeinschaften kollektiven Handelns« gekoppelt sei, mit denen sich die handelnden Individuen identifizieren können. Leider erläutert der Autor nicht, wie es historisch zu der offensichtlichen Abnahme betrieblichen Interessenhandelns kam bzw. an welche gewerkschaftlichen oder gesellschaftlichen Faktoren die Entstehung solcher Gemeinschaften gekoppelt ist. Anders als *Labbé* enthält er sich auch der Bewertung der Entwicklung der Tarifpolitik.

Europäisierung der Gewerkschaften

Der dritte Teil des Bandes widmet sich der Analyse der gewerkschaftlichen Europäisierungsbemühungen. In seinem historisch orientierten Beitrag zur Geschichte der Wahrnehmung der europäischen Integration identifiziert *J.-M. Pernot* die verschiedenen Etappen, in denen sich das Verhältnis der Dachverbände CGT, FO und CFDT zu Europa wandelte. Deutlich werden dabei vor allem drei Punkte: Erstens ist eine Abhängigkeit der jeweiligen europäischen Politiken vom Verhältnis der (nationalen) Gewerkschaften zueinander zu beobachten. Dies gilt insbesondere für die FO, für die der Anti-Kommunismus die *raison d'être* in der Europapolitik darstellte. Ihren zunehmenden Rückzug aus Brüssel erklärt *Pernot* wesentlich mit dem Zusammenbruch des Realsozialismus. Eine nationale Besonderheit markiert zweitens die Abhängigkeit der CGT von der sowjetischen KP in europapolitischen Fragen. Lange Zeit Mitglied im kommunistischen Weltgewerkschaftsbund, betrieb die CGT erst nach 1989 die Aufnahme in den EGB. Drittens unterliegen Form und Inhalt des europäischen Engagements spezifisch nationalen, politischen Konjunkturen. Dies wird am Beispiel der Gewerkschaft CFDT deutlich, deren Europapolitik den Schwenk Ende der 1970er Jahre vom Selbstverwaltungssozialismus (sozialistisches Europa) zur pragmatischen Gewerkschaftspolitik (Europa als Mittel zur Reduzierung des Etatismus in den nationalen Arbeitsbeziehungen) nachvollzog. In diesem Sinne zielt die Einbeziehung des europäischen Raums in die Politikformulierung nicht genuin auf die Konstruktion einer internationalen Gewerkschaftsbewegung, sondern auf die Komplettierung des Weltverständnisses – und, so sollte man hinzufügen, Handlungsrepertoires – als nationale Gewerkschaft (S. 165).

Der Beitrag von *G. Nezosi* greift die Problematik der Europäisierung der Gewerkschaften in seiner Fallstudie zur Politik der CGT im Kontext der Schaffung eines interregionalen Gewerbeparks (*pole européen de développement*, PED) in der Region von Longwy im Grenzgebiet zu Belgien und Luxemburg auf. Der Autor zeichnet nach, wie sich die lokale CGT zunächst gegen die Einrichtung des mit EWG-Mitteln geförderten Gewerbeparks wehrte, weil sie damit das Ende des Kampfes um den Erhalt der verbliebenen Stahlstandorte verband, in denen sich ihre Mitgliedschaft konzentrierte. Der notwendige Wandel der gewerkschaftlichen Organisationskultur mit der Einrichtung des von KMU dominierten Gewerbeparks stellte die CGT in der Folge vor enorme Probleme. *Nezosi* zufolge manifestiert sich die mangelnde Europäisierung der CGT in ihrer fehlenden Kompetenz in arbeitsrechtlichen Fragen der zahlreichen Grenzgänger der drei Nachbarländer sowie in dem Ausbleiben der gegenseitigen, transnationalen Unterstützung der Gewerkschaften in Arbeitskonflikten.

Grenzüberschreitende gewerkschaftliche Kontakte und Initiativen bestünden zwar, doch blieben diese beschränkt auf die berufliche Bildung und einen allgemeinen Informationsaustausch. Sobald es um Arbeitsplatzabbau oder den Kampf um würdige Arbeitsbedingungen geht, sei eine Re-Nationalisierung der Konflikte in Verbindung mit einer explizit anti-europäischen Rhetorik zu beobachten (S. 197).

Fazit

Worin könnte der Gewinn der behandelten Texte für die deutsche Debatte zur Zukunft der Gewerkschaften bestehen? – In den Beiträgen stehen die internen Faktoren des Niedergangs der französischen Gewerkschaftsbewegung im Vordergrund: die Zersplitterung des Gewerkschaftssystems, die mangelnde Repräsentativität bzw. Institutionalisierung der Gewerkschaften sowie der Vorrang nationaler Belange vor transnationaler Solidarität. Es ist nicht von der Hand zu weisen, dass bei allen Unterschieden in den politischen Kulturen, den institutionellen Rahmenbedingungen und den darauf bezogenen Strategien der Akteure diese drei Themen eine Herausforderung auch für die bundesdeutschen Gewerkschaften darstellen. Es sei nur auf die abnehmende Repräsentativität der DGB-Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, die bemerkenswerten Erfolge von Standes- und Berufsverbänden (Tarifpolitik, wie z.B. bei der Vereinigung Cockpit, Mitgliedergewinne), die Infragestellung institutionalisierter Gewerkschaftspolitik durch gewerkschaftliche Basisbewegungen (s. Gründung der Linkspartei) oder die zunehmend offensichtlich werdende Beschränktheit einer Politik des *concession bargaining* in der internationalen Standortkonkurrenz hingewiesen. Es spricht also viel dafür, der in der französischen Debatte in den Mittelpunkt gerückten Problematik des Verhältnisses zu den Mitgliedern und zu anderen gewerkschaftlichen Organisationen auch in der deutschen Diskussion einen hohen Stellenwert einzuräumen.

Marcus Kahmann

FORCES OF LABOR. ARBEITERBEWEGUNGEN UND GLOBALISIERUNG SEIT 1870

Originaltitel: *Forces of Labor. Workers' Movements and Globalization Since 1870.*
Quelle: Beverly J. Silver (2003): *Forces of Labor. Workers' Movements and Globalization Since 1870.* Cambridge: Cambridge University Press.

Das immens erfolgreiche und viel beachtete Buch[48] analysiert in einer historisch unüblich weit zurückreichenden und räumlich globalen Perspektive die Zyklen gewerkschaftlicher Organisierung und die Entstehung von Klassenkämpfen. Die zentrale optimistische These der Autorin in Bezug auf die Aussichten für gewerkschaftliche Organisierung und erfolgreiche Arbeitskämpfe lautet, dass dort, wo Kapital investiert und akkumuliert wird, mittelfristig auch Klassenbewusstsein entsteht und Arbeitskämpfe entflammen, die das grundsätzlich mobile Kapital wiederum zu Abwehrstrategien zwingen. Es kann somit nicht von einer finalen Krise der traditionellen Arbeiterbewegung ausgegangen werden, die sich in der vieldiskutierten These vom »race to the bottom«, der unaufhaltsamen Spirale nach unten, widerspiegelt. Klassenkämpfe existieren notwendigerweise immer solange und dort, wo Kapital und Arbeitskraft verwertet werden, d.h. solange es Kapitalismus gibt. Aus dieser unausweichlichen allgemeinen Logik der kapitalistischen Produktionsweise, der Arbeitskämpfe und der Strategien der Unternehmer, deren Erfolg zu unterlaufen, entspringt somit die konkrete Sozialgeschichte des Kapitalismus in einer welthistorischen Perspektive.

Das theoretische Modell

Für ihre Analyse stützt sich die Autorin auf das umfangreiche Datenmaterial der *World Labor Group*. Dieses besteht aus einer Auflistung aller seit 1870 registrierten Arbeitskämpfe und gibt somit Aufschluss über die Konjunkturen der Klassenauseinandersetzungen. Aus der Auswertung des Datenmaterials ergibt sich ein eindrucksvolles Bild der räumlichen und zeitlichen Kapitalbewegungen und Kampfzyklen der globalen Arbeiterbewegungen seit dem Ende des 19. Jahrhunderts. Die Autorin verspricht, dass anhand ihrer kapitalismuszyklischen Analysen darauf geschlossen werden kann, wann und wo in der Welt aller Wahrscheinlichkeit nach

48 Eine deutschsprachige Ausgabe ist inzwischen erschienen: Beverly J. Silver (2005): *Forces of Labor. Arbeiterbewegung und Globalisierung seit 1870*, Verlag Assoziation A. Berlin.

starke Arbeitskämpfe und Arbeiterbewegungen zu erwarten sind und welche Machtformen diesen Arbeiterbewegungen jeweils zur Verfügung stehen dürften. Insbesondere China als der neuen Werkstätte der Welt prophezeit die Autorin für die nächsten Jahrzehnte heftige Arbeitskämpfe, die wiederum einen großen Einfluss auf die Gesamtentwicklung dieser kommenden Weltmacht und vermittelt darüber auch auf die zwischenstaatlichen Kämpfe um Führung im internationalen politischen System nehmen dürften.

Silvers Kritik der These vom zwangsläufigen »race to the bottom«, die besagt, dass sich die Lebensbedingungen der globalen Lohnabhängigen dadurch verschlechtern, dass der gewachsenen Mobilität des Kapitals im globalen Kapitalismus nun viele nationalstaatlich organisierte und dadurch gegeneinander ausspielbare Proletariate zur Ausbeutung zur Verfügung stehen, resultiert konsequenterweise in der klassentheoretischen Analyse dreier Formen von Macht, die den einzelnen Fraktionen der internationalen Arbeiterklasse (auf den Ebenen der Produktion und der Politik) zur Verfügung stehen. In Anlehnung an den amerikanischen marxistischen Soziologen Erik Olin Wright unterscheidet sie zwischen der *Organisationsmacht*, die »aus der Bildung kollektiver Arbeitsorganisationen entsteht«, d.h. Gewerkschaften und politische Parteien und der *strukturellen Macht* der Arbeiter in den Produktionsverhältnissen. Letztere Machtform unterteilt sich noch einmal in die beiden Subkategorien (1.) der den Arbeitsmarktverhältnissen entspringenden *Marktmacht*, d.h. der Nachfrage nach der Ware Arbeitskraft und (2.) der *Produktionsmacht*, die sich über die »strategische Stellung einer bestimmten Arbeitergruppe innerhalb eines industriellen Schlüsselsektors«, d.h. ihre Macht über den Produktionsablauf und vor allem seine Unterbrechung durch Streiks etc. definiert. Diese einrahmenden Machtformen gilt es jeweils historisch-konkret zu analysieren, wenn für eine spezifische Gesellschaft die Chancen und Hemmschuhe gewerkschaftlicher Organisierung analysiert und darauf aufbauend Organisierungsstrategien entwickeln werden sollen.

Zur genaueren Analyse der historischen Arbeitskämpfe seit 1870 verwendet Silver in Anlehnung an die zwei brandaktuellen Theoretiker Karl Marx und Karl von Polanyi zwei Vorstellungen von Kämpfen der Arbeiterklasse: die *Arbeiterunruhe polanyischen Typs*[49] und die *Arbeiterunruhe marxschen Typs*, die im folgenden definiert werden.

Von Polanyi übernimmt Silver dessen fulminante Kritik an der illusorischen Vorstellung über die Selbstregulierung des Kapitalismus, wie sie von (neo-)liberalen

49 Die so genannte »Arbeiterunruhe polanyischen Typs« beinhaltet als die beiden Subkategorien (1.) den Widerstand gegen die Zersetzung vorkapitalistischer Sozialverhältnisse (Proletarisierung) und (2.) den Widerstand gegen die Absenkung bisher erkämpfter Lebensstandards und die Abschaffung sozialer Errungenschaften (Prekarisierung/(Re-)Kommodifizierung).

Ökonomen vorgebracht wird: Der Markt reguliert sich nicht selbst, sondern er ist unfähig ein gesellschaftliches Gleichgewicht herzustellen. Er bedarf der politischen Regulierung und ist grundsätzlich immer politisch geschaffen anstatt vorgesellschaftlich naturgegeben. Die gesellschaftliche Entwicklung, wie heute üblich, dem Markt zu überlassen und dies als alternativlos darzustellen, bedeutet, Marktversagen und Krisen sowie eine erhebliche soziale Ungleichheitsentwicklung, immense gesellschaftliche Spannungen und den Verfall zivilisatorischer Errungenschaften zu akzeptieren und zu befördern. Mit Polanyi begreift Silver die kapitalistische Gesellschaft als eine Gesellschaft, die von einer ständigen Pendelbewegung zwischen einem regulierten und einem deregulierten Kapitalismus geprägt ist: Der öffnenden, kommodifizierenden, d.h. alles zur Ware machenden Bewegung des Kapitals, die stets mit einer Legitimitätskrise und sozialen Kämpfen (der *Arbeiterunruhe polanyischen Typs*) einhergehen muss (und im historischen Kapitalismus ab Ende des 19. Jahrhunderts und im frühen 20. Jahrhundert einherging), folgen in aller Regel Arbeiterbewegungen mit dem Ziel einer Dekommodifizierung und (Re-)Regulierung des Kapitalismus, dessen Verwirklichung jedoch über kurz oder lang, wie historisch in den späten 1960ern und frühen 1970ern zu einer Profitklemme und einer neuen Deregulierungswelle führt, sofern es den in diesem Kontext notwendigerweise entstehenden sozialen Kämpfen nicht gelingt, den Kapitalismus ein für allemal zu beseitigen. In kapitalistischen Gesellschaften hat man es daher mit einem *grundsätzlichen Widerspruch zwischen der Profitabilität und der Legitimität* zu tun.

Historisch sei das Zeitalter der ersten Phase des Imperialismus (ca. 1880-1945) als eine unmittelbare Folge der Arbeiterunruhe der Epoche zu verstehen, insofern als die im Zuge der Deregulierung in eine Legitimitätskrise geratenen Staaten mit Krieg als einer *Ablenkungsstrategie* reagieren hätten. Diese sei in der fordistischen Phase der (Re-)Regulierung und der »ruhenden« Arbeiterunruhe logisch und historisch nicht mehr erforderlich gewesen.[50]

Um nun nicht in eine zyklische Geschichtsauffassung und Periodisierung des Kapitalismus zu verfallen, sondern das begriffliche Instrumentarium für den kon-

50 Diese Darstellung der Entstehung der imperialistischen Weltkriege und des fordistischen Wohlfahrtsstaates ist grundsätzlich nicht ganz unstrittig. Den fordistischen Wohlfahrtsstaat als eine Politik der von oben gewährten Konzessionen zu begreifen, ist sicherlich verkürzt und daher nicht ganz angemessen. Für die Bedeutung der Silverschen These in Bezug auf den Zyklus von Kapitalinvestitionen, Klassenbewusstseinsbildung, Klassenkämpfen und Kapitalverlagerungen ist eine Kritik an diesem Verständnis jedoch nicht unabdingbar, weshalb sie an dieser Stelle ausgespart wird. Genauer ausgeführt findet sie sich in: Solty, Ingar (2005): *Ein Comeback für Gespenst, Maulwurf – und Totengräber? Beverly Silvers Beitrag zur Reformulierung einer Theorie der kapitalistischen Entwicklung. In: Z. – Zeitschrift Marxistische Erneuerung,* Nr. 64, S. 137 f.

kret fortschreitenden, geschichtlichen Prozess zu entwickeln, kombiniert Silver diese Vorstellung von der pendelförmigen, defensiv ausgerichteten Arbeiterunruhe polanyischen Typs mit dem Stufen, Brüche und Neuansätze fassenden Begriff der Arbeiterunruhe marxschen Typs, den sie in Anlehnung an die These des berühmten britischen Historikers E.P. Thompson von der Konstituierung, dem »making«, der Arbeiterklasse als einen dynamischen Klassenbegriff gebraucht, der auf der Vorstellung einer permanenten Transformation der Klassenverhältnisse abhebt: Die Klassen unterliegen im historischen kapitalistischen Prozess einem »making«, »unmaking« und »(re-)making«; d.h., wird auch eine traditionelle Arbeiterklasse durch die Kapitalbewegungen zerstört, so entsteht woanders unter anderen Bedingungen eine neue und andere Arbeiterklasse. Silver setzt sich somit von einer linearen, d.h. aufsteigenden Vorstellung von Klassenbildungsprozessen ab.

Mit dieser wichtigen Erkenntnis ermöglicht Silver es zumindest theoretisch, eine nüchterne Vorstellung von dem Prozess der kapitalistischen Akkumulation und den aus ihren Widersprüchen erwachsenden »dynamischen und subjektiven Klassen« zu entwickeln, die weder dem orthodoxen Pol »nichts Neues unter der Sonne« noch dem anderen Pol »nichts mehr, wie es war« verfällt, sondern die Klassen in ihrer permanenten Umbildung begreift und darstellen kann, d.h.: Klassen und Klassenbewusstsein wird es immer (wieder neu) geben, aber beide wechseln in der Dynamik des making, unmaking und remaking ständig ihre Erscheinungsformen. Diese These gründet Silver nun auf der problematischen mechanistischen Vorstellung, dass das (vor allem in seiner Geldform) grundsätzlich mobile Kapital überall dort, wo es produktiv investiert wird, quasi automatisch Arbeiterunruhe heraufbeschwört.

Dennoch besticht ihre Darstellung der Wege und Mittel, mit denen das Kapital versucht, die Klassenbildungsprozesse und die offensiven Kämpfe um verkürzte Arbeitszeiten, höhere Löhne und um die betriebliche und politische Mitbestimmung auszuhebeln, die es zwangsläufig in Verwertungskrisen geraten lassen. Dem Kapital bieten sich, so Silver, insgesamt vier Arten der immer bloß zeitweiligen Lösung des Grundwiderspruchs in der kapitalistischen Akkumulation, welche von Silver mit dem Begriff der fixes[51] bezeichnet werden. Silver unterscheidet vier Arten von fixes:

51 Der erläuterungsbedürftige Fix-Begriff, den Beverly Silver von dem marxistischen Wirtschaftsgeographen David Harvey übernommen hat, basiert auf einer doppelten Überlegung hinsichtlich der grundsätzlichen permanenten Krisenhaftigkeit kapitalistischer Akkumulation und den Lösungsversuchen, mit denen das Kapital auf diese Krisenhaftigkeit reagiert: Zum einen wird darauf angespielt, dass Kapital stets als »fixes Kapital« »fixiert«, d.h. temporär immobil, gemacht wird (in einem geografischen Raum, einem Produktionsstrang, etc.), zum anderen bezieht sich der Begriff auf die grundsätzliche Krisenhaftigkeit kapitalistischer Akkumulation, der (wenigstens temporär) problemlösend begegnet werden muss (»to fix« = reparieren). Vgl. hierzu zuletzt: Harvey, David (2005): *Der neue Imperialismus*. Hamburg: VSA.

(1.) Die geografische Verlagerung der Kapitalinvestition an günstigere Investitionsstandorte mit geringerer Arbeiterunruhe (»räumlicher fix«), (2.) Prozessinnovationen, die gleichzeitig eine Arbeiterunruhe polanyischen Typs unter den vergleichsweise gesicherten und besserverdienenden Facharbeitern der reichen Staaten hervorrufen (»technologischer fix«), (3.) die Verlagerung der Kapitalinvestitionen in neue Branchen, die Monopolgewinne, höhere Profitraten, finanzielle Spielräume für Sozialausgleiche mit der bessergestellten »Arbeiteraristokratie« und weniger Arbeiterunruhe versprechen, (»Produkt-fix«) sowie (4.) die »finanzielle Expansion«, d.h. der »[Rückzug] aus [dem] Handel und der Produktion (...) und [die Flucht] in Finanzen und Spekulation« (»finanzieller fix«). Die besondere Bedeutung dieser Begriffe besteht nicht zuletzt darin, dass die Kämpfe der Arbeiterbewegungen diese »fixe« auf einer permanenten Basis erforderlich machen und diese wiederum permanent Konsequenzen auf das Proletariat, in Bezug auf dessen Arbeitermacht (und Bewusstsein) haben, die es klassentheoretisch konkret in ihrem geschichtlichen Verlauf und ihrer permanenten Transformation zu analysieren gilt: Die vielfältigen Kämpfe der Arbeiterklasse – »Arbeiterunruhen« – perpetuieren die endlosen Versuche des Kapitals diese Kämpfe auszuhebeln und/oder ihnen zu entfliehen und sie erzwingen so die permanente Selbsttransformation des Kapitalismus, seiner Klassen und deren Machtformen.

Das theoretische Modell weist Silver vermittels des statistischen Datenmaterials der WLG in einem Gewaltritt durch die Geschichte der Textilindustrie und der Leitsektorindustrie des 20. Jahrhunderts, der Automobilindustrie, nach. Ihre These, dass, wo das Kapital hingeht, »dorthin der Aufruhr (geht)«, um es an dieser Stelle in den Worten von Bertolt Brecht (»Lob des Revolutionärs«) zu sagen, versucht sie dadurch zu belegen, dass sich das Zentrum der Automobilproduktion nach den Arbeitskämpfen in den 1930er Jahren in den USA in immer kürzer werdenden Abständen zunächst innerhalb der Vereinigten Staaten in gewerkschaftsfreie oder -feindliche Räume verschob. Nachdem dort binnen kürzester Zeit wieder eine klassenbewusste Arbeiterklasse entstand, es sich über Westeuropa ab den 1970er Jahren vor allem nach Brasilien, Südafrika und Südkorea verlagerte, wo es auch wieder eine stärkere Arbeitermacht, konsequente relative Lohnsteigerungen und insgesamt starke Arbeiterbewegungen hervorrief, die maßgeblich für die dortigen Demokratisierungsschübe verantwortlich zeichneten.

Die Kapitalverlagerungen verschieben sich nun aber, so Silvers These, auf eine Art und Weise, welche die Spaltung zwischen dem reichen Norden und dem armen Süden nicht aufhebt. Diesen Modus sieht Silver in der phasenartigen Entwicklung innerhalb eines gegebenen (Leit-)Sektors. Silver unterscheidet eine Innovations-

phase mit hohen schumpeterschen Monopolgewinnen, die für die Folgejahre den Spielraum für einen kurzzeitig »stabilen Klassenkompromiss« eröffnen, so wie er sich für die kapitalistischen Zentren in der frühen fordistischen Phase entwickelte. Die Spielräume erodieren in der Reifephase, in der die Konkurrenz ihr Kapital ebenfalls auf diesen (Leit-)Sektor verschoben hat, sodass es im Kontext der »hohen Löhne« für die (fordistische) Arbeiteraristokratie, die sich durch herrschaftsstabilisierende »Grenzziehungen« nach unten zu schützen vermag, zur besagten Profitklemme und darauf folgenden Strategien der Kapitalmobilität kommt. Diese sorgen zwar selbst wieder für eine Arbeiterunruhe polanyischen Typs, können aber langfristig nur selten die sich in der Standardisierungsphase vollziehende Verlagerung der arbeitsintensiven Produktionszweige in die Niedriglohnländer der so genannten Dritten Welt verhindern, die selbst – wie bspw. bei dem Übergang von der lean-and-dual- zur lean-and-mean-Produktionsstrategie – niemals in den Genuss des Klassenkompromisses der Hochlohnländer in den kapitalistischen Zentren gelangen, weshalb hier, wo (in den Worten des französischen Historikers Fernand Braudel) »das Leben oft an das Fegefeuer oder gar an die Hölle erinnert«, vor allem eine Arbeiterunruhe marxschen Typs entsteht. Silver erwartet diese Entwicklung heute insbesondere für die Textilindustrie in Südostasien und die Automobilindustrie in China und Nordmexiko, die noch durch den technologischen fix der postfordistischen just-in-time-Produktion, der die Produktionsmacht stärkt, verschärft wird. Mithin korrespondieren die jeweiligen fixes in aller Regel mit der Zerstörung der industriellen Arbeiterklasse in dem einen geografischen Raum oder Produktionssektor und der Schaffung eines neuen industriellen Industrieproletariats mit der entsprechenden Arbeitermacht in der Dritten Welt oder einer anderen (neuen) Branche.

Heute ist jedoch nicht davon auszugehen, dass die Automobilindustrie auch noch in Zukunft der Schlüsselsektor der kapitalistischen Produktionsweise bleiben wird und damit die »Kämpfe von Automobilarbeitern und -arbeiterinnen dieselbe symbolische und materielle Bedeutung haben werden, die sie fast das ganze 20. Jahrhundert über hatten.« Darum ist es für Silver von hoher Bedeutung, denkbare Leitsektoren für das 21. Jahrhundert zu analysieren, welche in die Rolle schlüpfen mögen, die die globalisierte Automobilindustrie und die Kämpfe in ihr für das 20. Jahrhundert innehatten. Denn sollte sich ein neuer Leitsektor herausbilden (Silver begutachtet diesbezüglich kritisch die stark automatisierte Halbleiterindustrie, deren arbeitsintensive Tätigkeiten allerdings schon von Anfang an in der Peripherie angesiedelt worden seien), so könnte er im Idealfall eine neue Grundlage nicht zuletzt für Monopolgewinne und stabile Klassenkompromisse schaffen, die in der großen

Konkurrenz in den existierenden Sektoren bereits erodiert sind. Die Unterschiede zwischen der Textil- und der Automobilproduktion belegen allerdings, dass auch diesbezüglich lediglich annähernde Hypothesen aufgestellt werden mögen. Folgt man aber Silvers Analyse, so muss man mit ihr die regelmäßigen Berichte über Bergwerksunglücke, Arbeiterstreiks und ihre Unterdrückung in China verfolgen, denn hier, so ihre vorsichtige Prognose, sehen wir die Keimformen einer neuen großen Arbeiterbewegung.

Die Aktualität von Silvers Buch liegt insbesondere in diesem doppelten Fokus auf die immense Dynamik des von allen Seiten wachsam beobachteten chinesischen autoritären Kapitalismus und den in der neoliberalen Weltordnung ganz allgemein aufbrechenden Widersprüchen.

Kritik und Würdigung

Was die Kritik des Silverschen Ansatzes anbelangt, so ist vorsichtig auf die Problematik des mechanisch gedachten Automatismus der *fixes* hinzuweisen. Dieser geht stellenweise implizit von der Vorstellung eines durch und durch transparenten Marktes aus, der überall gleiche Bedingungen bietet. Dies wird allerdings von der Tatsache konterkariert, dass sich die Standorte in der Regel *zwischen* den Staaten des *Nordens* und an die Grenzregionen zwischen Zentrum und (Semi-)Peripherie verlagern. Dabei haben die Staaten der Investitionsstandorte nicht nur steuerrechtlich für ein wirtschaftsfreundliches Klima und die Einhaltung der WTO-Vorgaben (Gleichbehandlung von inländischem und ausländischem Kapital etc.) zu sorgen, sondern auch ein rundum *sicheres* Investitionsklima etc. schaffen müssen, weshalb es u.a. vorkommen mag, dass einmal verlagerte Investitionen nicht selten sogar an ihre ursprünglichen Standorte zurückgeholt werden. Es wäre anzumerken, dass man sich mit diesen Implikationen deskriptiv der Rhetorik der Unternehmensverbände anschließt, die ebenfalls von der Unumgänglichkeit der Kapitalverlagerungen aufgrund der zu hohen Lohnkosten sprechen. Angesichts der Tatsache jedoch, dass in einigen Beispielen der hochautomatisierten Spezialindustrien in den Metropolen – wie bspw. bei Siemens in München – nur eine einstellige Prozentzahl des investierten Kapitals tatsächlich für die eigentliche Herstellung ausgegeben wird und ferner alleine die Ankündigung einer Rationalisierung oder Standortverlagerung – ungeachtet deren gelegentlichen ökonomischen Ineffizienz – dazu beiträgt, den *Shareholder Value* in die Höhe zu treiben und dabei, wenn schon nicht höhere ökonomische Effizienz, so doch für stets höhere Managergehälter und die Zufriedenheit der institutionellen Anleger sorgt, so liegt der Schluss nahe, dass es sich hierbei um

bloße disziplinierende Forderungen nach Lohnzurückhaltung oder Maßnahmen zur Zufriedenstellung der Aktienfonds handelt.

Eine der wichtigsten Schwachstellen dieses ansonsten hervorragenden Buches liegt ferner im Bereich der staats- und imperialismustheoretischen Dimensionen, und zwar insofern, als dass der Staat als die zentrale Instanz und das Terrain der Widerspruchsbearbeitung kaum in Erscheinung tritt. Somit reproduziert sich in Silvers Buch das staatstheoretische Defizit der Weltsystemanalyse, der sie angehört. Der politische Charakter des Widerspruches zwischen Kapital und Arbeit bleibt häufig ausgeblendet, weshalb sich der Widerspruch mehr oder weniger auf die Kämpfe einer gegebenen räumlichen Arbeiterklasse gegen ein temporär räumlich fixiertes Unternehmenskapital reduziert, das die Untergrabung der eigenen Profitabilität durch die entstehenden Arbeiterunruhen unilateral und souverän, d.h. ohne den Staat, löst. Ein Verständnis für die wechselseitige Präsenz von Politik und Ökonomie in der jeweils anderen Sphäre findet sich bei Silver selten. Die Staaten erscheinen bei ihr häufig bloß als vom global mobilen Kapital übergangene, immobile und unabhängige Instanzen. Die Analyse beschränkt sich weitgehend auf das Verhältnis von »Arbeiterklasse und Weltökonomie« – bei gleichzeitiger analytischer Verbannung der politischen Sphäre in den Bereich einer reinen Ablenkungstheorie (s.o.). Die sich in der Form des kapitalistischen Staates verdichtenden Kräfteverhältnisse, welche die Kapitalverlagerung durch staatliche Eingriffe wie Gesetze, Investitionsförderungen und Verlagerungsprämien – wie beispielsweise in der EU – begleiten und überhaupt erst möglich machen, müssen aber in jeder Analyse betrachtet werden. Besonders gravierend wirkt dieser Schematismus allerdings im Verhältnis zu kulturellen Fragen bspw. in Bezug auf die von Silver übergangenen kulturell unterschiedlich akzeptablen Lebensstandards, Werte, etc.

Als »theoretischer Rahmen« ist Silvers Buch dennoch ein großer Wurf, insofern als sie sich um die schwierige Aufgabe bemüht, die großen Muster der in seiner inneren Logik gleichbleibenden kapitalistischen Produktionsweise in ihrer globalen Dimension und in der Langzeitanalyse darzustellen. Die vielen komplexen Vermittlungen zwischen den von ihr dargestellten Kapitalverlagerungen, gewerkschaftlichen Defensivkämpfen und Kämpfen neugeschaffener Klassen inmitten einer umgewälzten Sozialstruktur auf der einen Seite und den wichtigen politischen sowie kulturell-ideologischen Determinanten, die bei ihr ausgeblendet bleiben, auf der anderen Seite, müssen für jedes einzelne Land behutsam-konkret und nicht-mechanistisch dargestellt werden, ohne dass dabei ein Verständnis für die Gemeinsamkeiten vor lauter Details verlustig geht. Diese Einsicht vorausgesetzt, die Silver in ihren konkreten Analysen der ethnischen, sexuellen o.ä. *Grenzziehungen* – bspw.

anhand der *Justice-for-Janitors*-Bewegung – vorweisen kann, ist Silvers Arbeit als eine bemerkenswerte Aufforderung zu verstehen, nicht jeder akademischen Mode zu folgen, sondern sich nüchtern wieder stärker mit der Kritik der Politischen Ökonomie in ihrer internationalen Perspektive zu beschäftigen. Denn es kann mit vielem für die Zukunft gerechnet werden, sicherlich aber nicht mit einer Abnahme oder gar einem Verschwinden der Widersprüchlichkeit des bestehenden globalen kapitalistischen Wirtschaftsregimes, das in zunehmendem Maße soziale Ungleichheit und Unsicherheit, »überflüssige Bevölkerungen«, »Slums« und Verteilungskämpfe um Naturressourcen produziert. Die Frage, ob es denn tatsächlich stimmt, dass es (k)einen »Wettlauf nach unten« gibt, muss aufgrund der allgemeinen »Grenzen des Kapitals« in den Hochlohnländern (schulischer Bildungsbereich, immobiler unterer Dienstleistungsbereich, etc.) und der in manchen Bereichen nach wie vor vorhandenen oder in Bezug auf die Produktionsmacht sogar gestiegenen Arbeitermacht (Transportsektor, *just-in-time*-Produktion, Lehrer, etc.) nüchtern und nicht-ideologisch neu gestellt werden.

Fazit

Silvers Buch scheint denkwürdig zwischen zwei Polen zu stehen: einem rückwärts blickenden und einem vorausschauenden. Vor Jahren wäre es von vielen sicherlich als das nostalgische Buch einer Altlinken verworfen worden, die sich »zwanghaft objektfixiert« an das alte Revolutionssubjekt heftet. Mit dem Ende des »Endes der Geschichte« angesichts der allerorten aufbrechenden Widersprüchen und der Einsicht in die Tragfähigkeit der »altmodischen« analytischen Begriffe des Marxismus könnte Silvers Buch heute jedoch eine Schlüsselfunktion zukommen. Die Autorin wirft ein erhellendes Licht auf das dunkle Dickicht der Zukunft, ohne dabei vergangene Erkenntnisse in Vergessenheit geraten zu lassen. Ihr mittlerweile auch auf Deutsch erschienenes Buch sollte weder als ein Lehrbuch noch als eine Abgrenzungsfolie gelesen werden. Stattdessen muss es als ein Projekt verstanden werden, das in seiner Grundstruktur wichtige Einsichten über die allgemeine Logik der kapitalistischen Produktionsweise und die Bedingungen gewerkschaftlicher Organisierungsstrategien liefert. Diese müssen dann, je nach Arbeiterunruhetypus, unterschiedlich gestaltet werden. Wie dies konkret zu geschehen hat, dass müssen die abhängig Beschäftigte und ihre Gewerkschaften in den einzelnen Kämpfen Schritt für Schritt herausfinden. Dass es diese Konflikte aktuell weltweit und auch weiterhin verstärkt geben wird, weist Silver in ihrer Schrift überzeugend nach. Für Gewerkschafter, die sich mit der Frage nach der in Zukunft notwendigen Strategie der

Arbeiterbewegung und ihrer Organisationen beschäftigen, ist Silvers »Forces of Labor« eine wichtige und erhellende Schrift.

Ingar Solty

KANN DIE (SOZIALE) KLASSE NOCH VEREINIGEND WIRKEN? DIFFERENZIERTE ARBEITERSCHAFT, KLASSENSOLIDARITÄT UND GEWERKSCHAFTEN

Originaltitel: *Can Class Still Unite? The differentiated work force, class solidarity and trade unions.*

Quelle: Van Gyes, G., De Witte, H. & Pasture, P. (Hrsg.) (2001): Ashgate, Aldershot.

Aus der Perspektive mehrerer europäischer Länder und den USA widmen sich die Autoren des Sammelbandes der Frage, welchen Einfluss die Zugehörigkeit zu einer sozialen Klasse gegenwärtig für die Identitätsbildung hat. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf dem Potenzial von Klassenbewusstsein für die Bereitschaft zu gewerkschaftlicher Organisierung und solidarischem Handeln in einer multikulturellen, globalisierten Ökonomie.

Problemlage

Im Eingangskapitel (S. 1-12) wird die Absicht formuliert, die Krise der europäischen Gewerkschaften als interne Herausforderung zu analysieren. Um den Trend sinkender bzw. stagnierender Mitgliedszahlen abzuwenden, gelte es zunächst die Logik der Mitgliedschaft zu ergründen. Doch in welcher Rolle treten die Gewerkschaften überhaupt für ihre Mitglieder ein? Van Guyes bezieht sich hier auf eine Übersicht des International Labour Offices (ILO, 1998)[52], in der folgende gewerkschaftliche Zielstellungen postuliert werden: arbeitsbezogene Mitsprachemöglichkeiten, ökonomische Gerechtigkeit sowie soziale Stabilität, soziale Sicherheit und soziale Integration. Diese Ziele sollen für all diejenigen verwirklicht werden, die eine Arbeit haben oder haben möchten. Daraus ergeben sich eine Reihe von Fragen: Sind die genannten Zielstellungen den (potenziellen) Mitgliedern immer bewusst? Decken sie sich mit deren Prioritäten? Und wie wird der Erfolg bei der Umsetzung der Ziele aus Mitgliedersicht bewertet? Die Autoren des Buches beantworten diese Fragen weniger inhaltlich, als vielmehr prozessual, indem sie aufzeigen, wie der Perspektive der Mitglieder ein größerer Stellenwert zukommen kann.

52 ILO (1998) *World Labour Report: Industrial Relations, Democracy and Social Stability 1997-1998.* International Labour Office: Genf.

Die Mehrzahl der Autoren widerspricht der Unterstellung einer mittlerweile klassenlosen Gesellschaft. Allerdings scheint zumindest der Begriff der »Arbeiterklasse« ausgedient zu haben, taucht er doch nicht einmal mehr im Titel des Buches auf. Vielmehr wird soziale Klasse über den sozio-ökonomischen Status definiert, der jedoch zugleich als nicht ausreichend differenziertes Konzept für die Zielgruppe der Gewerkschaften bemängelt wird. Das Stereotyp des weißen, männlichen, allein verdienenden, vollzeit- und unbefristet beschäftigten Industriearbeiters hat ausgedient, so sind sich die Autoren einig. Geschlecht und ethnischer Hintergrund, aber auch Altersgruppe und Bildungsstand sind wesentliche Kategorien, die zur Konkretisierung von sozialer Klasse herangezogen werden sollten. Auch die quer liegenden Dimensionen von Arbeitsinhalten, Arbeitsorganisation und Beschäftigungsverhältnissen bedürfen einer stärkeren Berücksichtigung.

Handlungsansätze

Linkon und Russo (S. 311-321) sprechen sich aus den Erfahrungen der USA für einen veränderten Umgang mit der Diversität innerhalb einer sozialen Klasse aus. Der sozio-ökonomische Status sei weder universalistisch noch statisch. Für eine möglichst breite Mitgliederwerbung wird das Aufgreifen von persönlichen Bezugsrahmen (frames) empfohlen, die nach Goffman (1974) als Schemata für die Interpretation der eigenen Geschichte und der gesellschaftlichen Bedingungen dienen. Damit schließlich solidarische Unterstützung mobilisiert werden könne, raten die Autoren den Gewerkschaften so genannte »Framing«-Prozesse (Snow et al., 1986) zu nutzen. Folgende mögliche Strategien werden angerissen:

- *Brückenschlag*: ideologisch kongruente aber strukturell unverbundene Bezugsrahmen (wie z.B. Geschlecht und soziale Klasse) zugleich ansprechen und dadurch mit einander verbinden,
- *Verstärkung*: die subjektive Wahrnehmung und Bewertung von Problemen beeinflussen (z.B. durch Informationskampagnen),
- *Ausweitung*: konkrete Strategien in breitere Bewegungen für soziale Gerechtigkeit einordnen (z.B. durch Einbeziehen entsprechender Repräsentanten),
- *Transformation*: bestehende Bezugsrahmen durch neue ersetzen (z.B. Gewerkschaften als Anwälte aller von Rationalisierungen in der Arbeitswelt Betroffenen).

Das Autorenteam warnt davor, in interne Streitigkeiten darüber zu verfallen, welcher Bezugsrahmen aus gewerkschaftlicher Sicht der Zentrale sei. Folglich gehe es nicht darum, anti-rassistische und anti-sexistische Ausrichtungen einander gegenü-

berzustellen. Stattdessen plädieren die Autoren dafür, sich um konkrete arbeits- und beschäftigungsbezogene Themen herumzuorganisieren und die jeweils relevanten sozialen Beziehungen möglichst umfassend zu analysieren und widerzuspiegeln. Konfliktpotenzial müsse dabei bewusst aufgegriffen statt bestritten werden. In diesem Zusammenhang verweisen Linkon und Russo zudem auf die Gefahr, auch innerhalb von Subgruppen Heterogenität zu übersehen. Häufig werde zu Unrecht vorausgesetzt, dass diejenigen Betroffenen, die die Wortführerschaft übernehmen, für alle Mitglieder ihrer Bezugsgruppe sprechen.

Aus Großbritannien kommen Empfehlungen für einen stärkeren Kontakt zur Basis und erweiterte Möglichkeiten für die Initiierung von »Bottom-up«-Prozessen (siehe Kapitel von Richards, S. 13-36). Beispiele für die lokale Verankerung im städtischen Bereich liefert Butler (S. 219-246), zu kulturellen Bedingungen im ländlichen Umfeld gibt Phillips Anregungen (S. 247-274). Auch Adamson (S.101-127) unterstreicht die Notwendigkeit, außerhalb von Unternehmen präsent zu sein. Die Gewerkschaften müssten neue Orte der Begegnung, Beschäftigung, Bildung und sozialen Einbindung schaffen, um auch Erwerbslose sowie atypisch Beschäftigte zu erreichen. Ein weiterer Nebeneffekt wäre die Emanzipation von einem in der Regel angespannten Betriebsklima, in dem Beschäftigungsunsicherheit jegliche Bereitschaft zu gewerkschaftlichem Engagement im Keim erstickt.

In den Niederlanden scheint das Problem des Mitgliederschwundes auf den ersten Blick überwunden, zumindest wenn man die absoluten Zahlen betrachtet. Doch wie Goslinga und Klandermans (S. 171-189) darstellen, so nehmen die Mitgliederzahlen nicht proportional zum Beschäftigungswachstum zu. Dies betrifft insbesondere Teilzeitbeschäftigung, der vorwiegend Frauen nachgehen sowie atypische Beschäftigungsverhältnisse und allgemein den Dienstleistungssektor. Als eigentliches Problem identifizieren die Autoren allerdings weniger die Eintrittsquoten dieser Beschäftigungssegmente als vielmehr deren hohe Austrittswahrscheinlichkeit. Und wer einmal aus der Gewerkschaft ausgetreten ist, so Klandermans in seinen Schlussfolgerungen (S. 323-332), der werde in den seltensten Fällen noch einmal Mitglied.

Was sind die Gründe für die Beendigung einer gewerkschaftlichen Mitgliedschaft? Neben dem Ausscheiden aus dem Arbeitsprozess beispielsweise durch Arbeitslosigkeit wird vor allem die Unzufriedenheit mit den Leistungen der Gewerkschaft angegeben. Eine Untersuchung von Goslinga und Klandermans an 423 Mitgliedern niederländischer Gewerkschaften ermittelte einen höchst signifikanten Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit der Gewerkschaft und affektivem Commitment. Dieses von Meyer und Allen (1991) eingeführte Konstrukt bezeich-

net eine emotionale Bindung an eine Organisation, die aus positiven Austauschbeziehungen zwischen Organisation und Individuum erwächst. Im Datensatz der Gewerkschaftsmitglieder verhalf das affektive Commitment vorherzusagen, ob jemand beabsichtigt, die gewerkschaftliche Mitgliedschaft aufrecht zu erhalten oder nicht. In der Regel entwickelt sich affektives Commitment durch Erfahrung und Sozialisation. Um nun Personen bereits in der frühen Phase der Mitgliedschaft emotional zu binden, müssten direkte Kontakte zur Gewerkschaft hergestellt werden. Es dürfe nicht auf Situationen gewartet werden, in denen die Mitglieder eine Frage oder ein Problem haben und ihre Gewerkschaft um Hilfe bitten. Schließlich nehmen die Autoren auch Bezug auf die These, dass für die gewerkschaftliche Mitgliedschaft der »modernen« Beschäftigten mehr instrumentelle, individuelle Motive ausschlaggebend seien, denn ideologische, kollektive Motive. In der Konsequenz müsste der individuelle Nutzen einer (dauerhaften) Mitgliedschaft deutlicher gemacht werden sowie ein Ausbau von Serviceleistungen erfolgen, sowohl quantitativ als auch qualitativ im Sinne einer größeren Bandbreite.

Roberts und Strangleman (S. 275-293) setzen an dieser Stelle auf Trainingsangebote wie beispielsweise zum Arbeits- und Gesundheitsschutz. Sie bemängeln, dass Bildung in einer flexibilisierten Arbeitswelt aus betrieblicher Sicht vorwiegend als Kostenfaktor statt als Investition in die Zukunft gesehen werde. Ihre Befürchtung ist, dass eine gänzlich der Eigenverantwortung der Arbeitnehmer überlassene Bildung zu sozialer Isolation und Demotivation führt.

Beim Lesen des Buches fällt immer wieder das Stichwort »Individualisierung« ins Auge. Bleibt die Frage danach, was denn nun in der heutigen Arbeitswelt eint? Wenn gegenwärtige Trends fortgeschrieben werden, so sind es vor allem die fragmentierten, gebrochenen Erwerbsbiografien. Auch nach Meinung von Polavieja (S. 129-169), der die Spaltung von In- und Outsidern auf dem spanischen Arbeitsmarkt analysiert, könnte das Eintreten für mehr Beschäftigungssicherheit eine neue integrative Aufgabe der Gewerkschaften darstellen. Damit ließe sich nicht nur die Brücke zwischen Erwerbslosen und Erwerbstätigen schlagen, sondern die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft würde auch in Phasen der Erwerbslosigkeit attraktiv bleiben. Bekräftigung erfährt dadurch auch Adamsons Vorschlag aus dem vorhergehenden Kapitel (siehe oben). Dort spricht er sich für Ressourcenförderung und unterstützende Netzwerke aus, die den Mitgliedern dazu verhelfen, ihr (Arbeits-)Leben weitgehend eigenmächtig, selbstverantwortet und selbstbestimmt zu gestalten, und zwar unabhängig vom Beschäftigungsstatus.

Fazit

Ja, die soziale Klasse kann noch vereinigen. Die Etikette der »Arbeiterklasse« mag zwar an Aktualität eingebüßt haben und keinen Ersatz mit vergleichbarem Ethos gefunden haben. Gleichzeitig stellt Savage (S. 79-100) jedoch in einer qualitativen Interviewstudie starkes Potenzial für eine Verortung als »anti-elitär« fest. Gemäß der Theorie der sozialen Identität von Tajfel & Turner (1986) sind die Voraussetzungen für die Mobilisierung kollektiven Handelns zur Verbesserung sozialer Bedingungen am günstigsten, wenn eine negative Bewertung des eigenen sozialen Status mit der Wahrnehmung einhergeht, den Status nicht wechseln zu können. Darauf verweist Klandermans in seinen abschließenden Bemerkungen (S. 323-332). Für die Gewerkschaften ließe sich daraus die Empfehlung entnehmen, den Diskurs explizit auf sozial Benachteiligte auszurichten. Klandermans gibt weiter zu bedenken, dass die soziale Klasse für sich genommen eine zu diffuse und breite Kategorie sei, um aus ihr eine soziale Identität zu abzuleiten. Folglich seien zusätzliche Identifikationsquellen erforderlich, die den multiplen, je nach Kontext Identitäten von Individuen gerecht werden. Beispiele für solche Identifikationsquellen können personenbezogene Merkmale wie Geschlecht und ethnischer Hintergrund, aber auch Merkmale der Arbeits- und Beschäftigungssituation sein.

Gewerkschaftliche Solidarität ist möglich, wenn Pluralismus und Diversität nicht länger bekämpft, sondern offensiv thematisiert werden. »Einheit durch Vielfalt« – dieses Motto kann der Schlüssel für die Rekrutierung von Mitgliedern sein. In dem besprochenen Sammelband finden sich Empfehlungen für das Ansprechen und Verändern persönlicher Bezugsrahmen, die Berücksichtigung lokal-kultureller Bedingungen und das Schaffen von Begegnungsmöglichkeiten außerhalb der Unternehmen. Vielversprechend erscheint eine stärkere Mitgliederorientierung, auch was die Pflege von Mitgliedschaften betrifft. Ein Ausbau der Serviceleistungen in den Bereichen Bildung, Arbeits- und Gesundheitsschutz und Empowerment wird angeregt sowie eine verstärkte Zusammenarbeit mit anderen Akteuren.

Positiv hervorzuheben ist, dass der Großteil der Autoren es nicht bei wissenschaftlichen Analysen belässt, sondern sich um Schlussfolgerungen für die gewerkschaftliche Praxis bemüht. Insgesamt liefert das Buch allerdings eher Handlungsansätze denn fertige Konzepte. Würden die wiedergegebenen Anregungen konsequent zu Ende gedacht, so wäre eine radikale Umgestaltung der Gewerkschaften erforderlich. Beispielsweise müssten auch die gewerkschaftlichen Repräsentanten heterogene Identifikationsmöglichkeiten bieten, was deutliche Konsequenzen für die personelle Besetzung und die innergewerkschaftliche

Mitbestimmung nach sich ziehen würde. Weitgehend offen bleibt auch, welche Anreize für die Vielfalt der Gewerkschaftsmitglieder geschaffen werden müssen, um sie nicht in der Rolle der Konsumenten zu belassen, sondern aktiv in die Gewerkschaftsarbeit einzubinden.

Katrin Rothländer

2. SOZIALPARTNERSCHAFTLICHE TÄNZE

EINLEITUNG

Boxing or Dancing lautet der Titel einer der in diesem Kapitel vorgestellten Publikationen. Mit dem bildlich gemeinten *Boxen oder Tanzen* wird treffend jenes Spannungsfeld beschrieben, in dem sich die Gewerkschaften bei der Suche nach ihrer grundsätzlichen strategischen Ausrichtung bewegen.

Nachdem im ersten Kapitel die Krise der Gewerkschaften im Mittelpunkt stand, gehen die hier zusammengestellten Rezensionen von der Positionierung der jeweiligen Gewerkschaftsbewegungen aus: sozialpartnerschaftlich *tanzend* in Kooperation oder gegenmachtbetont *boxend* im Konflikt. Dies führt zu Fragen wie: Gibt es Übergänge oder gar Abhängigkeiten zwischen den Polen? Welche institutionelle Ausformung findet auf welcher Ebene Anwendung? Welche Auswirkungen hat die Positionierung für die Suche nach gewerkschaftlicher Erneuerung?

Der erste Beitrag (»Welche soziale Demokratie in der Arbeitswelt?«), eine Sammelrezension von drei Aufsätzen, bezieht sich auf die französische Situation. Darin werden als *neue Funktionen* bezeichnete sozialpartnerschaftliche Praktiken aller Gewerkschaftsdachverbände, einschließlich der CGT, kritisch untersucht. Das Spektrum der diskutierten Aspekte reicht von der verallgemeinernden zivilgesellschaftlichen Ausweitung gewerkschaftlicher Aufgaben bis zur Verbetrieblichung der Tarifpolitik. So würden die französischen Gewerkschaften zunehmend mit über- bzw. außerbetrieblicher Expertise und Beratung in Anspruch genommen; insbesondere in paritätisch verwalteten Sozialeinrichtungen. Diese Schwerpunktverschiebung von Verteilungskämpfen zu sozialpartnerschaftlichen Praktiken führe zu zunehmender Institutionalisierung und Bürokratisierung der Gewerkschaften[53]. Die Kombination aus quantitativer Schwäche und beschäftigtenferner, überbetrieblicher Orientierung berge dabei die Gefahr, dass die Gewerkschaften weder die klassenkämpferische noch die neokorporatistische Rolle ausfüllen könnten. Auch letz-

53 Die Gewerkschaftsforscher Dominique Andolfatto und Dominique Labbé gehen in ihrem jüngsten Buch sogar soweit, die ihrer Meinung nach inzwischen vollständig von den Beschäftigten gelöste Existenz der französischen Gewerkschaften rein dem Bedürfnis von Staat und Unternehmern nach einem institutionalisierten Ansprechpartner zuzuschreiben (vgl. Dominique Andolfatto et Dominique Labbé: *Histoire des Syndicats (1906-2006)*, Seuil, coll. XXe siècle, 2006).

tere brauche die zumindest duldende Zustimmung der Beschäftigten. Eine Akzeptanz, mit der sich verselbstständigende Apparate immer weniger rechnen könnten. Gemäßigte Unternehmer und staatliche Funktionäre beobachteten mit einer gewissen Beunruhigung, dass die Gewerkschaften die ihnen neokorporatistisch zugedachte Aufgabe des Frühwarnsystems für betriebliche Konflikte und der Bändigung der Verteilungskämpfe nicht mehr wahrnehmen könnten.

Der gewerkschaftliche Einflussverlust zeigt sich besonders deutlich auf der betrieblichen Ebene; speziell in der deutlichen Tendenz zur Verbetrieblichung der Tarifbeziehungen[54]. Vorgeblich um gewerkschaftliche Repräsentationslücken zu überbrücken, wird das ehemals gesetzlich garantierte Verhandlungsmonopol der Gewerkschaften für Tarifverträge ausgehebelt. Insbesondere die sozialpartnerschaftlich ausgerichtete Gewerkschaft CFDT unterstützt diese Orientierung. Es sind die betrieblichen Funktionsträger, die mehr und mehr Tarifverträge aus Co-Management-Perspektive aushandeln müssen[55]. Zunehmend sind es sogar lediglich einvernehmlich von der Betriebsleitung und einer Gewerkschaft benannte Beschäftigte. Weder gewerkschaftlich organisiert noch über irgendein Wahlmandat ihrer Kollegen verfügend, haben sie kaum Möglichkeiten, sich dem Diktat der Unternehmerseite zu entziehen. Doch selbst die Übertragung des gewerkschaftlichen Verhandlungsrechts auf betriebliche Funktionsträger droht langfristig den Gewerkschaften das Wasser abzugraben. Wozu (teuere) Gewerkschaften durch freiwillige Mitgliedsbeiträge finanzieren, wenn die Vertretungsfunktion bei Tarifverhandlungen auch von gesetzlich abgesicherten und deshalb vom Unternehmen finanzierten Betriebsräten etc. wahrgenommen werden können[56]? Das kurzfristige Überbrücken der gewerkschaftlichen Schwäche könnte sich so zunehmend als Bumerang erweisen und am Ende würden die Gewerkschaften noch weiter ins (mitgliederlose) Abseits gedrängt.

54 Zwar finden wir in Frankreich aufgrund von staatlichen Allgemeinverbindlichkeitserklärungen einen sehr hohen Deckungsgrad von Flächentarifverträgen (über 90 Prozent der Beschäftigten), jedoch setzen diese i.d.R. nur Mindeststandards. Die entscheidende Rolle bei den tatsächlichen Verteilungskämpfen fällt den deutlich zunehmenden Haustarifverträgen zu (vgl. Olivier Barrat et Catherine Daniel: *La négociation collective, le statisticien, sa lanterne et le débat social,* Revue de l'IRES, n° 39, 2002, p. 3-32).

55 Zu den Ambivalenzen, welche die Einbindung ins Co-Management für deutsche Betriebsräte mit sich bringen vgl. Juri Hälker (2003): *Betriebsräte in Rollenkonflikten – Betriebspolitisches Denken zwischen Co-Management und Gegenmacht*, Rainer Hampp Verlag.

56 Zur Diskussion über die Begründung des Gewerkschaftsmonopols zur Tarifaushandlung, wie es auch von der IAO zum Schutze freiwilliger Gewerkschaften vor Verdrängung durch betrieblich gewählte Funktionsträger empfohlen wird vgl. Claudius Vellay (2001): *Brasilianische Gewerkschaften im Wandel – Der Novo Sindicalismo zwischen Pluralismus und Korporativismus*, Neuen ISP Verlag, Kap. 5.3. http://www.labournet.de/internationales/br/vellay.pdf

Eine zweite Rezension zur französischen Situation (»Die Interessenvertretung am Arbeitsplatz in Frankreich«) liefert einen Überblick über die verwirrende Vielfalt der betrieblichen Interessenvertretungsorgane jenseits des Rheins. Für die gewerkschaftliche Erneuerungsdebatte wird hier vor allem hervorgehoben, dass das außer- und überbetriebliche Engagement nicht die betriebliche Verankerung ersetzen könne.

Die folgenden beiden Texte beschäftigen sich mit dem internationalen Vergleich von Gewerkschaftsstrategien in den fünf Industrienationen USA, Großbritannien, Deutschland, Italien und Spanien. Im ersten Beitrag (»Sozialpartnerschaft – ein Instrument zur Neubelebung der Gewerkschaften?«) werden die verschiedenen Modelle praktizierter Sozialpartnerschaft daraufhin verglichen, ob sie zur Neubelebung der Gewerkschaften beitragen. Trotz der sehr verschiedenen nationalen Traditionen hätten sozialpartnerschaftliche Konzepte nur eine Realisierungschance, wenn sie neben institutioneller Verankerung in eine eigenständige gewerkschaftliche Strategie und Gesellschaftspolitik eingebunden wären. Dann können sie auch als regionale oder lokale Ergänzung zur gewerkschaftlichen Revitalisierung beitragen. Andernfalls führen sie die Gewerkschaften in die Sackgasse der Unterordnung unter neoliberale Sanierungsstrategien. Im zweiten Beitrag (»Gewerkschaften als politische Akteure – ein Rezept zur Neubelebung?«) geht es um den internationalen Vergleich gewerkschaftlicher Strategien zur politischen Einflussnahme. Sechs Ebenen (Parteinähe, Wahlkampfunterstützung, Lobbying, Sozialpakte, politischer Streik und Arbeitsrecht) werden auf ihren Beitrag zur gewerkschaftlichen Revitalisierung hin untersucht. Dabei tritt zuerst einmal der Fassettenreichtum der unterschiedlichen Traditionen zu Tage, welcher die Vergleichbarkeit erschwert. Hinzu kommt, dass es gewagt scheint, einen harten Ursache-Wirkungs-Mechanismus zwischen der politischen Positionierung, etwa Lobbying für eine bestimmte Partei, und z.B. der konkreten Mitgliederentwicklung anzunehmen. Daher fallen die verallgemeinerbaren Schlussfolgerungen verhalten aus und die diskutierten Einzeltendenzen verdeutlichen eher die Bandbreite politischer Positionierungen. Dennoch scheint die reine Außenorientierung auf politische Einflussnahme über Lobbying, Wahlkampfunterstützung oder gar parteipolitische Bindung wenig erfolgversprechend. Stattdessen legt auch dieser Beitrag eine Besinnung auf die eigene gewerkschaftliche Stärke nahe. Gefordert wird, parteipolitische Unabhängigkeit, sozialpartnerschaftliche Verhandlungsbereitschaft und demonstrative Kampfkraft zu kombinieren.

Die vorletzte Besprechung (»Die Beschränkungen des europäischen Tanzbodens: Harte Zeiten für strategische Entscheidungen, (Sozial)Partnerschaft und Gewerkschaftsinnovationen«) widmet sich den Gewerkschaftsstrategien auf der

transnationalen Ebene. In Anlehnung an das Grünbuch zur neuen Arbeitsorganisation der Europäischen Union von 1997 setzen die europäischen Gewerkschaften auf den *sozialen Dialog*, um sich von den traditionell konfliktreichen Arbeitsbeziehungen zu verabschieden. Dabei werde eine umfassende Sozialpartnerschaft über die Europäischen Betriebsräte hinaus mit dem Ziel sozial gestalteter Produktivitätssteigerung und Wettbewerbsförderung angestrebt. Dieser Arbeitsorganisation, die dem skandinavischen Modell der *Flexsecurity* nachempfunden ist, wird jedoch nur geringer Erfolg auf europäischer Ebene bescheinigt. Die Gewerkschaften hätten sehr bedingt Einwirkungsmöglichkeiten und selbst Lohnverzicht schütze nicht vor Arbeitsplatzabbau. Gleichzeitig lasse sich vom Standpunkt der gewerkschaftlichen Erneuerung eine zunehmende Distanz der Gewerkschaften zu ihren Mitgliedern und den Arbeitsstätten verzeichnen. Der Beitrag stellt abschließend fest, dass es zu einer erfolgreichen Sozialpartnerschaft einer Machtbalance bedürfe, die im Übrigen auch auf europäischer Ebene durch eine deutlich kämpferischere Politik der Gewerkschaften hergestellt werden müsse.

Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt die letzte Rezension dieses Kapitels (»Private Tänzer: Boxen und Tanzen in den USA«), in welcher das Lavieren zwischen Gegenmacht und sozialpartnerschaftlicher Lösungssuche am Beispiel der USA thematisiert wird. Die Ablösung der gesamtgesellschaftlichen Arbeitsmarktpolitik des New Deals durch Dezentralisierung und Verbetrieblichung konfrontiere die US-amerikanischen Gewerkschaften mit einer fragmentierten und widersprüchlichen Situation. Die gewerkschaftliche Schwäche führte zwar zu einer Suche nach sozialpartnerschaftlichen Lösungen von der nationalen bis zur betrieblichen Ebene. Doch sei kämpferisches *Boxen* überall auf dem Vormarsch. Pragmatisches, pro-aktives Gewerkschaftsverhalten hätte nur zum Ergebnis, dass die Kapitalseite beim sozialpartnerschaftlichen *Tanz* den Takt angebe. Ob sozialpartnerschaftlich sanft oder, wie in den USA sehr ausgeprägt, durch die direkte Konfrontation mittels aggressiven *union-bashing*[57], die Abhängigkeit von der Kapitalseite führe die Gewerkschaften weiter ins gesellschaftliche Abseits. Lediglich im mit 37 Prozent verhältnismäßig stark gewerkschaftlich organisierten öffentlichen Sektor käme es durch die effizientere Gestaltung von Serviceleistungen zu Win-Win-Situationen. Einsparungen bei den öffentlichen Haushalten führen somit zwar nicht unmittelbar zu Entlassungen, langfristig beschneiden die Gewerkschaften aufgrund des Stellenabbaus damit dennoch ihre Organisationsbasis. Ähnlich wie in Frankreich droht der Mitgliederschwund einen

57 Die Milliarden Dollar schwere *union-bashing*-Branche in den USA betreibt das gezielte Niedermachen von Gewerkschaften: Die Dienstleistung und Beratungstätigkeit dieser Firmen besteht darin, Betriebe gewerkschaftsfrei zu halten bzw. schon vorhandene Gewerkschaften zu verdrängen.

kritischen Punkt zu erreichen. Die Gewerkschaften könnten selbst als kooperativer Sozialpartner mangels Masse ihren Wert verlieren. Auch wenn man verhandlungswillige Unternehmer voraussetzt, brauchen die Gewerkschaften dennoch eine eigenständige Organisationsstärke. Umso notwendiger würde das Besinnen auf gegenmachtsorientiertes *Boxing* bei der weit verbreiteten unilateralen Managementwillkür. Auch die sozialpartnerschaftliche Lösungssuche steht somit vor dem Dilemma, dass gezähmte Gewerkschaften für die Unternehmer keine ernst zu nehmende Verhandlungspartner darstellen.

WELCHE SOZIALE DEMOKRATIE IN DER ARBEITSWELT?

Originaltitel: *Quelle démocratie dans le monde du travail?*
Autor: Jocelyne Barreau (Hrsg.).
Quelle: Presses universitaires de Rennes, Rennes, 2003.

Daraus folgende Artikel:

Daniel Collet, Serge Dionnet, Michel Lallement, Olivier Mériaux: *Die traditionellen und neu aufkommenden Rollen von Gewerkschaften: Welcher Beitrag zur sozialen Demokratie?*[58], S. 95-113.

Marion Del Sol: *Der Platz des gewerkschaftlichen Ansprechpartners im Unternehmen: Eine kontrast- und entwicklungsreiche Situation*[59], S. 181-191.

Ismaël Roy: *Territoriale Neuzusammensetzung und Erneuerung gewerkschaftlicher Praktiken: Welcher Beitrag zur sozialen Demokratie?*[60], S. 193-206.

Die im Folgenden rezensierten Beiträge des von Jocelyne Barreau herausgegebenen Sammelbands sind alle dem Themenbereich der über die traditionelle Interessenvertretung hinaus gehenden, »neuen Funktionen« von Gewerkschaften gewidmet. Dabei werden insbesondere die Rolle der Gewerkschaften als Akteure in paritätisch verwalteten Sozialeinrichtungen, ihre ordnungspolitische Funktion – als institutionalisierter Ansprechpartner der Betriebsleitungen bzw. Unternehmerverbände – sowie ihre Bedeutung als Teilnehmer an lokalen und regionalen Entscheidungsprozessen im Rahmen der französischen Dezentralisierungspolitik näher beleuchtet. Ein besonderes Augenmerk gilt dabei der betrieblichen Ebene der Interessenvertretung, ihrer Finanzierung sowie der übergreifenden Fragestellung nach der Positionierung der Gewerkschaften im Widerstreit von Sozialpartnerschafts- und Gegenmachtsorientierung.

Die traditionellen und neu aufkommenden Rollen von Gewerkschaften: Welcher Beitrag zur sozialen Demokratie?

Die verschiedenen Diskussionsbeiträge vom »Runden Tisch« zu diesem Themenfeld untersuchen zunächst die Auswirkungen, welche die angesprochenen »neuen

58 Originaltitel: *Les rôles traditionnels et émergents du syndicalisme: Quel apport pour la démocratie sociale?*
59 Originaltitel: *La place de l'interlocuteur syndical dans l'entreprise: Une situation contrastée et évolutive.*
60 Originaltitel: *Recomposition territoriale et renouvellement des pratiques syndicales: quel apport pour la démocratie sociale?*

Funktionen« gewerkschaftlicher Organisationen auf deren eigene Strukturen nach sich ziehen. Dabei kommen sowohl Hochschullehrer als auch Vertreter aus der gewerkschaftlichen Praxis zu Wort.

Der Politologe und Forscher Olivier Mériaux begründet die These, wonach die zunehmende Einbindung von Gewerkschaftsorganisationen in das Geflecht paritätisch verwalteter Einrichtungen – wie etwa Sozialversicherungskassen[61] und Berufsbildungsorganismen – diese Verbände einer inneren Spannung aussetzt. Die Logik, nach welcher diese Sozialeinrichtungen funktionieren, beruhe auf der Idee, dass aus der Konfrontation verschiedener sozialer »Partikularinteressen« miteinander am Ende ein Ausdruck des Allgemeininteresses (*intérêt général*) resultiere. Die Staatsmacht trete zunehmend Funktionen an solche paritätisch besetzten Akteure ab. U.a. aufgrund der Dezentralisierungspolitik seien alle Tätigkeitsfelder der öffentlichen Hand von einer sich verstärkenden »Konzertierungstendenz«, von einem »Verlangen nach immer mehr Partnerschaft« geprägt. Dabei könnten aber die Gewerkschaften (und andere Interessenvertretungen der »Zivilgesellschaft«), von denen man auf der einen Seite immer mehr Teilnahme an der Politikgestaltung einfordere, andererseits nicht »sicher sein, dass sie tatsächlichen einen Einfluss auf den jeweiligen ›*output*‹ haben«, also auf die Inhalte des letztendlich Beschlossenen. Die Beteiligung an solchen Konzertierungs- und Sozialpartnerschafts-Mechanismen führe jedoch dazu, dass Gewerkschaften, die immer mehr ihrer finanziellen Ressourcen aus der Wahrnehmung solcher Mandate[62] beziehen, geneigt oder versucht sein könnten, ihre Eigenfinanzierung durch Mitgliederbeiträge zu Gunsten eines solchen institutionalisierten Finanzierungsmodus zu vernachlässigen. Folglich ergebe sich ein Spannungsverhältnis zwischen einerseits der Rolle als eigenständiger Interessenvertretung im Betrieb und in Tarifverhandlungen und andererseits als Teil einer gemeinsamen paritätischen Verwaltung von Sozialeinrichtungen, welches zugespitzt als ein »Sozialbeamtentum«[63] bezeichnet werden könne. Eine zentrale Fragestellung lautet daher für Olivier Mériaux: »Worauf verzichten Gewerkschaftsorganisationen, wenn sie sich in diesen institutionalisierten Rollen einrichten? Fällt es nicht schwer, im Anschluss zu Handlungsformen überzugehen, die den Rahmen der Konzertierung verlassen?«

61 In Frankreich sind die Verwaltungsräte der Sozialversicherungskassen wie beispielsweise der Arbeitslosenversicherung UNEDIC sowie der Kranken- und Rentenkassen in der Regel paritätisch mit Vertretern von Gewerkschaften und Unternehmerverbänden besetzt.

62 O. Mériaux spricht von frankreichweit »Zehntausenden« solcher Mandate »in Konzertierungs- und paritätisch besetzten Instanzen«.

63 O. Mériaux übernimmt den, von ihm in Anführungsstriche gesetzten, Begriff des *fonctionnaire du social* vom Soziologen Pierre Rosanvallon (vgl. Ders.: *La question syndicale*, Paris: Hachette, 1988).

Der Hochschullehrer für Soziologie Michel Lallement seinerseits zeichnet eine Tendenz nach, der zufolge jene drei Dimensionen zunehmend auseinander klaffen, die während der fordistischen Wachstumsperiode der Nachkriegsjahrzehnte nach 1945 eng miteinander verbunden gewesen seien. Es handelt sich um die betrieblichen Arbeitsbeziehungen, die Regulationsformen des Marktes und die allgemeinen »Beziehungen zwischen den sozialen Klassen«. Alle drei seien während der Nachkriegsperiode eng miteinander verflochten gewesen; so hätten die vorgezeichneten beruflichen Karriere- und Qualifizierungsmuster und die tarifvertraglich festgelegten Lohnraster den Arbeitsmarkt strukturiert und zugleich die Konturen der gesellschaftlichen Klassen vorgezeichnet. Heute jedoch, im Zeichen der tendenziellen Individualisierung der betrieblichen Lohnpolitik[64], finde eine Deregulierung auf diesem Feld statt. Zudem seien »die Arbeitskämpfe nicht mehr die zentralen oder jedenfalls nicht mehr die einzigen Orte, an denen die Konfrontation sozialer Interessen in der französischen Gesellschaft stattfindet«. Als alternative Austragungsorte gesellschaftlicher Interessenkonflikte benennt Lallement – kurz – das so genannte Vorstadtproblem[65] sowie die ökologische Problematik. Auf die Herausforderung, die aus diesem Auseinanderreißen bislang zusammenhängender gesellschaftlicher und gewerkschaftlicher (Aktions-)Felder resultiere, könnten die Gewerkschaftsorganisationen nun unterschiedliche Antworten finden. Diese lassen sich aber, folgt man dem Soziologen, in zwei Dimensionen einordnen: erstens je Legitimationsbasis gewerkschaftlichen Handelns und zweitens entsprechend einer zugrundeliegenden Oppositions- bzw. Beteiligungslogik. Die erste Dimension sei durch die Polarisierung der Legitimationsbasis in Mitgliedergewinnung einerseits und in Wahl von Betriebsräten[66] oder anderen Institutionen andererseits gekennzeichnet. Die neuere Gesetzgebung, Lallement nennt ein Gesetzespaket der ehemaligen sozialdemo-

64 In Frankreich widerspiegelt sich diese Entwicklung in dem – von Michel Lallement kurz benannten – Paradigmenwechsel, der die (früher zentrale) Bedeutung der in Tarifverträgen definierten beruflichen Qualifikation zunehmend zu Gunsten einer individuellen Kompetenz-Bewertung des einzelnen Beschäftigten relativiert.

65 M. Lallement nennt es an dieser Stelle das »städtische Feld« *(champ urbain),* spielt damit aber unverkennbar auf die spezifische Problematik der französischen Vor- oder Trabantenstädte (banlieues) an, die sich durch eine Kombination aus räumlicher Segregation zwischen gesellschaftlichen Gruppen und Konzentration sozialer Probleme an bestimmten Orten auszeichnen. Die »brennende« Aktualität dieses Problems wird durch die jüngsten Ereignisse des November 2005 – die ebenso heftigen wie, im Sinne eines Horizonts gesellschaftlicher Veränderung, perspektivlosen Unruhen in diesen *banlieues* – nochmals unterstrichen.

66 Um nicht in die Versuchung des Vergleichs »von Äpfeln mit Birnen« zu geraten, sei an dieser Stelle ausdrücklich darauf hingewiesen, dass das französische *Comité d'entreprise* – als grobe funktionelle Entsprechung zum deutschen Betriebsrat – diesem weder von der Zusammensetzung noch von seinen genauen Funktionen her gleicht. So ist z.B. der Vorsitz der Unternehmensleitung vorbehalten.

kratischen Arbeits- und Sozialministerin Martine Aubry als Beispiel[67], verstärke dabei die Tendenz zur Ablösung der (aktiven) Mitgliedschaft als Legitimationsbasis der Gewerkschaften durch die Wahl der Beschäftigten. Die zweite Dimension werde durch das Gegensatzpaar »Logik der Opposition« gegen neue Formen betrieblicher Personalpolitik *versus* »Logik der Beteiligung« zwecks Mitgestaltung gebildet. Die jeweiligen Alternativmöglichkeiten aus beiden Gegensatzpaaren lassen sich, wie Lallement näher ausführt und an Beispielen belegt, in unterschiedlichen Zusammensetzungen miteinander kombinieren.

Die gewerkschaftlichen Vertreter, die den beiden um Konzeptualisierung bemühten Akademikern als Diskutanten am »Runden Tisch« gegenübersitzen, tragen ihrerseits mit aus der Praxis entlehnten Beispielen zu dieser Debatte um die neuen Herausforderungen für Gewerkschaften bei. Dabei kommen Repräsentanten der beiden größten Gewerkschaftsbünde Frankreichs, der CFDT und der CGT, zu Wort.

Seitens des Regionalverbands der CFDT in der westfranzösischen Region *Pays de la Loire* (Untere Loire) berichtet Serge Dionnet von den Bemühungen seiner Organisation, über neue Vertretungsformen auch in mittleren und kleineren Betrieben Fuß fassen zu können. Als Sprungbrett versucht der Gewerkschaftsbund dabei insbesondere den Mechanismus des Mandatierung zu nutzen, der es den verschiedenen Gewerkschaften neuerdings erlaubt, einen bisher keiner Organisation als Mitglied angehörenden Beschäftigten in einem kleinen oder mittleren Betrieb als ihren Vertreter bei Verhandlungen mit dem Unternehmer zu bestimmten Themenfeldern zu benennen. Die Gewerkschaftsorganisationen, so auch die CFDT in der Region der Unteren Loire, sind bemüht, durch Aus- und Fortbildung dieser »mandatierten Beschäftigten« zusätzliche Vertreter in den Betrieben, und mögliche zukünftige Mitglieder zu gewinnen. Serge Dionnet erwähnt ferner die Bemühungen um den Abschluss von Unternehmenstarifverträgen mit regionaler Gültigkeit, die über die

67 Diese *Lois Aubry* genannten Gesetze von 1998 und 2000 regelten die Umsetzungsmodalitäten der Verkürzung der gesetzlichen Regelarbeitszeit von 39 auf 35 Wochenstunden bei Öffnung weit gehender Flexibilisierungsmöglichkeiten. Die genaue Ausgestaltung sollte Betriebsvereinbarungen überlassen bleiben mit dem erklärten Ziel, dieser Verhandlungsebene mehr Gewicht zu verleihen. Insbesondere wurde dazu die seit den 1990er Jahren bestehende Möglichkeit bekräftigt, dass bis dato bestehende Monopol der (staatlich anerkannten) Gewerkschaften als einzig legitime Belegschaftsvertretung bei Tarifverhandlungen außer Kraft zu setzen. Stattdessen wird es per »Mandatierung« anderen betrieblichen Akteuren (gewählten »Betriebsräten«, Personalvertretern etc., oder selbst schlicht benannten Belegschaftsmitgliedern) erlaubt, Betriebsvereinbarungen abzuschließen, welche eventuell durch eine Urabstimmung der Belegschaft im Nachhinein legitimiert werden. Kritiker sehen in dieser Verschiebung der Legitimationsbasis von der freiwilligen Gewerkschaftsmitgliedschaft zur gesetzlich geregelten, dem »Betriebsfrieden« verpflichteten Belegschaftsvertretung die Aushebelung der Gewerkschaften als kollektives Interessenvertretungsorgan, da ihnen kein Platz zwischen der gesetzlichen Regelung und der betrieblichen Umsetzung verbleibe.

Grenzen eines einzelnen (Groß)Betriebs hinaus gelten und damit etwa auch auf dessen, meist abhängige, Zuliefererbetriebe anwendbar sein sollen. Ein konkretes, aber bisher isoliert gebliebenes Beispiel liefert der Abschluss eines solchen überbetrieblichen örtlichen Kollektivvertrags auf den Atlantikwerften von Saint-Nazaire, der auch die zahlreichen Subunternehmen, die auf dem Werftgelände tätig sind, einbeziehen soll.

Ebenfalls im Namen der CFDT, aber dieses Mal ihres frankreichweiten Dachverbands, äußert sich in der Diskussion Christine Belsœur. Sie nimmt besonders zu der von Olivier Mériaux angesprochenen Thematik Stellung, also dem Spannungsverhältnis zwischen der Teilnahme von Gewerkschaftsvertretungen an paritätischen oder sozialpartnerschaftlich orientierten Institutionen und ihrem Auftreten als eigenständige Interessenvertretung im Rahmen sozialer Interessenkonflikte. Belsœur behandelt das Problem aber rein unter dem Aspekt des Eigeninteresses der Organisation, indem sie etwa die Forderung aufwirft, deren Repräsentanten in solchen Institutionen müssten für ihre tatsächlich mit der Aufgabe verbrachte Zeit (und nicht mit einer Pauschale, die in der Regel zu niedrig angesetzt sei) entlohnt bzw. für ihren Aufwand entschädigt werden. Ansonsten lässt die Repräsentantin des Dachverbands jedwedes Problembewusstsein hinsichtlich der von Mériaux angeschnittenen Fragestellungen vermissen. Damit belegt sie freilich nur explizit die Notwendigkeit, den Widerspruch zwischen der Ausrichtung auf Sozialpartnerschaft und autonomer Gegenmachtsrolle zu thematisieren.

Im Namen der CGT erklärt Daniel Collet die Notwendigkeit, die Probleme und Interessenbereiche der Gewerkschaftsmitglieder nicht mehr rein auf ihre (inner)betrieblichen und lohnpolitischen Interessen und Nöte reduziert wahrzunehmen – sondern sich zu vergegenwärtigen, dass »der Arbeitsbezug für die Beschäftigten eine wichtige Dimension bleibt, aber es auch das Leben außerhalb des Unternehmens gibt«. Insbesondere müssten »umweltschützerische, demokratie- und bürgerrechtsbezogene Bedürfnisse« berücksichtigt werden, denen gegenüber die Gewerkschaft sich als zivilgesellschaftlicher Akteur zu positionieren habe. Die bestehenden Funktionsmechanismen paritätisch besetzter Sozialinstitutionen müssten ferner, so Collet, überdacht werden. So stellten die abhängig Beschäftigten mehr als nur 50 Prozent der Gesellschaft, und der zentrale Unternehmerverband MEDEF stehe im Unternehmerlager auch nicht allein, wo etwa der Non-profit-Sektor berücksichtigt werden müsse.

Der Platz des gewerkschaftlichen Ansprechpartners im Unternehmen: Eine kontrast- und entwicklungsreiche Situation

Die Dozentin für Rechtswissenschaft Marion Del Sol widmet ihren Beitrag den verschiedenen Bemühungen des Gesetzgebers (und der sozialen Interessenverbände) in den vorangegangenen Jahren, vor dem Hintergrund der zahlenmäßigen Schwächung der französischen Gewerkschaften in jüngerer Zeit[68] und ihrer Abwesenheit in vielen kleinen und mittleren Betrieben der Privatwirtschaft[69], dennoch für eine Möglichkeit effektiver Interessenvertretung der dort Beschäftigten zu sorgen. In dem Zusammenhang zeichnet sie insbesondere den rechtlichen Entwicklungsgang der schon erwähnten Möglichkeit der Durchführung betrieblicher Verhandlungen durch einen gewerkschaftlich »mandatierten Beschäftigten«. Dabei erhält ein nicht gewerkschaftlich organisiertes Belegschaftsmitglied einen konkret definierten Verhandlungsauftrag und wird mit entsprechenden Vollmachten ausgestattet. Rechtliche Voraussetzung dafür ist jedoch zwingend, dass keine Möglichkeit zur Verhandlung mit Gewerkschaftsstrukturen in demselben Unternehmen besteht. Denn dort, wo eine »reguläre« gewerkschaftliche Interessenvertretung möglich ist, darf lt. französischem Verfassungsgericht diese nicht – direkt – vom Unternehmen umgangen werden[70].

Die Autorin beschreibt weiterhin einerseits die benannte zahlenmäßige Schwäche der Gewerkschaftsorganisationen und stellt andererseits fest, dass auf-

68 Es sei an dieser Stelle daran erinnert, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad in Frankreich im nationalen Durchschnitt heute nur rund 8 Prozent beträgt. Es soll aber auch davor gewarnt sein, im Hinblick auf die deutsche Situation wiederum »Äpfel mit Birnen zu vergleichen«: In Frankreich sind viele Rechte und Möglichkeiten, die in Deutschland den Gewerkschaften bzw. ihren Mitgliedern vorbehalten sind, entweder nicht an die Gewerkschaftsmitgliedschaft gebunden (die Geltung des Kollektivvertrags ist, anders als jene des deutschen Tarifvertrags, grundsätzlich nicht auf die Mitglieder der unterzeichnenden Gewerkschaft beschränkbar; und das französische Streikrecht ist kein »organisches Recht« der handelnden Gewerkschaft, sondern kann von den abhängig Beschäftigten auch völlig unabhängig von den Organisationen wahrgenommen werden) oder nicht existent (in Frankreich wird den abhängig Beschäftigten im Streikfalle kein »Streikgeld« als Quasi-Lohnersatz ausbezahlt). Deswegen weisen die Gewerkschaften in Frankreich einen weit geringeren Anteil an passiven Beitragszahlern auf und entsprechend ist innergewerkschaftlich der Anteil aktiver Mitglieder höher.

69 Die fehlende gewerkschaftliche Präsenz in kleinen und mittelständischen Betrieben ist auch der vielerorts in der Privatwirtschaft bestehenden anti-gewerkschaftlichen Repression geschuldet.

70 Die Arbeitsrechtlerin beschreibt die Ausweitung der »Mandatierung« bis zu den Gesetzen zur Arbeitszeitverkürzung der früheren sozialdemokratischen Arbeitsministerin Aubry (1998 und 2000). Auch nach Erscheinen des vorliegenden Sammelbandes (2003) wurde diese Entwicklung unter veränderten politischen Mehrheitsverhältnissen fortgeschrieben. So erweiterte der konservativ-liberale Arbeitsminister François Fillon in 2004 gesetzlich ihre Anwendung auf bisher ausgeschlossene Verhandlungsthemen.

grund der (oben diskutierten) Entwicklung der letzten Periode »eine bestimmte Verschiebung der Rolle der Gewerkschaften« stattfindet, nämlich eine »Abnahme der Logik der Interessenvertretung zu Gunsten von Aufgaben in Form eines Expertenwesens und Beratertums«. Vorsichtig fragt sie, ob nicht zusätzlich die Rolle der Gewerkschaftsorganisationen zunehmend außerhalb der Betriebe angesiedelt ist, in den zahlreichen Instanzen, wo ihnen Sitze reserviert sind.

Unternehmerverbände und Gesetzgeber haben diese Entwicklung teilweise selbst als problematisch zu betrachten begonnen, da ihnen aufgrund der teilweisen Schwäche oder gar Abwesenheit gewerkschaftlicher Interessenvertreter in den Betrieben in gewissem Sinne ein Frühwarnsystem für aufkeimende soziale oder innerbetriebliche Konflikte abhanden kommt. Die Verfasserin zitiert in diesem Sinne einen Artikel aus einer arbeitsrechtlichen Fachzeitschrift, der vor »einem verborgenen Unwohlbefinden« und seinen Konsequenzen in Form von »hohem Krankenstand, häufigem Wechsel der Arbeitskräfte und möglichst schnellem Verlassen des Unternehmens sowie anderen Übeln, ja sogar einer unrealistischen Radikalisierung (der abhängig Beschäftigten) im Konfliktfall« warnt.

Bestimmte, vor allem größere Unternehmen, die sich diese Problembeschreibung zu eigen machten, haben auf diese Malaise reagiert, indem sie ihre gewerkschaftlichen Ansprechpartner durch innerbetriebliche Abkommen aufwerteten. Die Verfasserin stellt mehrere solcher Betriebsvereinbarungen aus Großunternehmen vor. So führte der Versicherungskonzern AXA durch eine Vereinbarung vom 2. Juli 1990 eine betriebliche Finanzierung der Gewerkschaftsorganisationen ein. Dabei wählte aber nicht das Unternehmen die Nutznießer dieser zusätzlichen Finanzierungsquelle unter den verschiedenen Gewerkschaften aus, denn dies hätte den betroffenen Organisationen zweifelsohne nur geschadet, da es ihrer Legitimität Abbruch getan hätte. Vielmehr wird durch das Abkommen ein »Gewerkschafts-Scheck« eingeführt, wobei jeder Titel dem Anrecht auf eine bestimmte, durch das Unternehmen auszuschüttende Summe entspricht, aber die konkrete Verteilung der »Schecks« auf die im Unternehmen präsenten Gewerkschaften durch die abhängig Beschäftigten entschieden wird. Jede(r) Mitarbeiter(in) bekommt dementsprechend einen solchen »Scheck« zur Verfügung gestellt, den er oder sie einer Gewerkschaft eigener Wahl überreichen kann. Dieser Aufteilungsmodus wird kombiniert mit einem Festbetrag, der den prozentualen Stimmenanteilen bei den Personalratswahlen entsprechend auf die Gewerkschaften aufgeteilt wird.

Der Automobilkonzern Renault führte durch ein Abkommen vom 23. Juni 2000 einen ähnlichen Finanzierungsmodus ein. Zusätzlich verpflichtete er sich in dieser Vereinbarung dazu, den gewerkschaftlichen Mandatsträgern über bestimmte Mecha-

nismen (Fortbildung, Anerkennung außerberuflich bzw. durch die Tätigkeit der Interessenvertretung selbst erworbener Qualifikationen etc.) eine normale berufliche Laufbahn zu garantieren. In früheren Zeiten ist es oft vorgekommen, dass ein(e) aktive(r) Gewerkschafter(in) mit Bestimmtheit davon ausgehen konnte, ab dem Zeitpunkt der Übernahme einer Verantwortung als Interessenvertreter keinerlei berufliche Fortschritte mehr zu machen. Mehrere größere Industriebetriebe, darunter auch führende Automobilkonzerne, wurden deshalb in Frankreich in den letzten Jahren wegen rechtswidriger Diskriminierungspraktiken strafrechtlich verurteilt. Durch die Unternehmensvereinbarung von 2000 versuchte Renault, dieses Problem zu entschärfen.

Territoriale Neuzusammensetzung und Erneuerung gewerkschaftlicher Praktiken: Welcher Beitrag zur sozialen Demokratie?

In seinem Beitrag zum vorliegenden Sammelband beschäftigt sich der Pariser Hochschullehrer Ismaël Roy mit den (auch Gewerkschaften betreffenden) Konzertierungsmechanismen im Rahmen der französischen Dezentralisierungspolitik, die bereits von mehreren anderen Autoren angesprochen worden waren.

Roy beschreibt die Erfahrungen zweier Gewerkschaftsorganisationen, gewissermaßen als Modellfälle, näher. Es handelt sich einerseits um die Teilnahme der CFDT in der westfranzösischen Region Poitou-Charente an seit 1993 geschaffenen Konzertierungsformen, zusammen mit Unternehmervertretern und Repräsentanten der öffentlichen Hand, die eine Entwicklung des beruflichen Ausbildungssystem s auf regionaler Ebene anstreben. Andererseits schildert er die Erfahrung der CGT im Raum rund um die südfranzösische Stadt Avignon, die – im Rahmen ihrer Protestaktivitäten gegen die zuvor geplante Schließung mehrerer »unrentabler« Zugverkehrsstrecken – eine breitere zivilgesellschaftliche Aktivität zur Wahrung und Förderung des öffentlichen Nahverkehrs entwickelte.

Leider jedoch liefert Roy über weite Strecken hinweg einen reichlich faden, auf einer rein deskriptiven Ebene bleibenden und nicht in die Tiefe gehenden Beitrag ab. Die unterschiedlichen »Logiken«, die beiden geschilderten Erfahrungen zugrunde liegen – Einbindung in einen durch die Regionalregierung lancierten Prozess hier, Handeln im Kontext eines Interessenkonflikts rund um eine geplante und später zurückgenommene Sparmaßnahme andererseits – werden nicht annähernd herausgearbeitet. Die Ziele und Funktionsweisen der französischen Dezentralisierungspolitik werden nicht problematisiert. Dabei hätte gerade das Beispiel der Region

Poitou-Charente dafür reichlich Stoff hergegeben, denn ihr Regionalpräsident in den 1990er Jahren war Jean-Pierre Raffarin – der zum Zeitpunkt des Erscheinens dieses Sammelbandes, 2003, als französischer Premierminister eine sehr offensive Dezentralisierungspolitik einleitete, die besonders im Frühjahr 2003 zu heftiger sozialer Opposition und Streikbewegungen namentlich im Bildungswesen führte. Ein Bewusstsein für die in den anderen Beiträgen angeschnittenen Probleme widerspiegelt sich bei Roy nur am Schluss seines Beitrags: »Auf dem Spiel stehen für die Gewerkschaften zwei Dinge. Sie müssen sich als Experten positionieren, um Einfluss auf lokale Entscheidungsprozesse zu nehmen, und als geeignete Akteure wahrgenommen werden, ohne sich von den abhängig Beschäftigten zu lösen.« Kann, so fragt Roy abschließend, die intermediäre Funktion überhaupt existieren ohne die Zustimmung der abhängig Beschäftigten? Die Frage lediglich aufwerfend verströmt die Lektüre dieses Buchbeitrags daher eine gewisse Langeweile.

Fazit

Die besprochenen Beiträge zu dem Sammelband sind von unterschiedlicher Qualität und von unterschiedlichem Interesse. Gemeinsam ist ihnen jedoch, dass sie – mal mehr, mal weniger deutlich – identische Problembereiche benennen. In welchem Verhältnis stehen Institutionalisierung der Gewerkschaften und Interessenvertretung? In welcher Weise müssen sie sich für andere (zivilgesellschaftliche oder innerbetriebliche) Mechanismen sozialer Interessenwahrnehmung öffnen? Diese Grundprobleme anzusprechen, ist zweifellos auch für deutsche Gewerkschafter von Interesse – selbst wenn zumindest die aus der zahlenmäßigen Schwäche der französischen Dachverbände resultierende innerbetriebliche Situation sicherlich so nicht auf deutsche Verhältnisse übertragbar ist.

Bernhard Schmid

DIE INTERESSENVERTRETUNG AM ARBEITSPLATZ IN FRANKREICH

Originaltitel: *La représentation sur les lieux de travail en France.*
Autoren: Christian Dufour und Adelheid Hege.
Quelle: Christian Dufour und Adelheid Hege (2002): *L'Europe syndicale au quotidien – La représentation des salariés dans les entreprises en France, Allemagne, Grand-Bretagne et Italie*, P.I.E.-Peter Lang, Bruxelles, S. 21-51.

In Frankreich bestehen eine Vielzahl von gesetzlich abgesicherten betrieblichen Vertretungsstrukturen der Belegschaften: Personalvertreter, Betriebsausschüsse, Hygiene- und Sicherheitsausschüsse sowie Gewerkschaftsdelegierte. Angesichts dieses Wirrwarrs der institutionellen Vertretungsformen der Belegschaften gehen die Autoren der Frage nach, welche Beziehungen die verschiedenen Vertretungsstrukturen zueinander unterhalten und welche Anforderungen sie an die betrieblichen Mandatsträger und gewerkschaftlichen Betriebsgruppen stellen. Dabei zeigen sie, dass die Wirksamkeit der betrieblichen Mitbestimmung nicht so sehr von den gesetzlichen Regeln abhängt als von dem Rückhalt, den die Vertreter aus der Belegschaft erhalten. Sie betonen ebenfalls die Wichtigkeit einer starken betrieblichen Verankerung, die nicht durch außerbetriebliche Gewerkschaftsstrukturen ersetzt werden kann.

Verwirrende Vielfalt der Gremien

Ausländische Betriebsräte und Gewerkschafter sind oftmals verwirrt angesichts der in französischen Betrieben vorherrschenden Vielfalt der Gremien der Interessenvertretung. Wer kümmert sich hier worum, und wer ist bei Bedarf der richtige Ansprechpartner für Gewerkschafter aus anderen Ländern? Und wie kommen eigentlich die Belegschaften und die Vertreter selbst mit der Unübersichtlichkeit der Gremien und Ausschüsse klar? Um diese Fragen zu beantworten, beleuchten Christian Dufour und Adelheid Hege das französische Repräsentationssystem anhand eines Großbetriebes der chemischen Industrie. Hierbei zeigen die Autoren, die Forscher im gewerkschaftsnahen IRES-Institut sind, dass die rechtliche Absicherung der Interessenvertretung und die institutionellen Hilfsmittel weniger wichtig sind als die konkreten Aktivitäten der Mandatsträger und ihr Verhältnis zur Belegschaft. In anderen Worten: die reelle Repräsentationsfähigkeit hat Vorrang vor den formellen Reprä-

sentationsstrukturen. Erfolgreiche Arbeit in den Vertretungsgremien hat zur Voraussetzung, dass die Vertreter die Unterstützung der Belegschaft haben.

In den französischen Betrieben kann es bis zu sechs mögliche Instanzen[71] der Interessenvertretung geben, welcher teils über direkte oder indirekte Wahlen besetzt, teils von den Gewerkschaften benannt werden. Die erste Stufe der Vertretung bilden die gewählten Personalvertreter, die seit 1936 in allen Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten gesetzlich vorgeschrieben sind. Sie vermitteln bei individuellen Beschwerden von Beschäftigten über die Arbeitsbedingungen. Die Mitglieder der Hygiene und Sicherheitsausschüsse befassen sich mit Fragen der Sicherheit und Gesundheitsvorsorge im Betrieb. Die Betriebsleitung ist in diesen Ausschüssen, die vor allem eine präventive Funktion haben, ebenfalls vertreten.

Die Befugnisse der Betriebsauschüsse (die 1945 geschaffenen »comités d'entreprise«[72]) erinnern am ehesten an die der deutschen Betriebsräte. In Firmen mit mehr als 45 Beschäftigten können die Belegschaft einen Betriebsausschuss wählen, der zuvorderst verantwortlich ist für soziale und kulturelle Aktivitäten, die finanziert werden über einen Prozentsatz – in der Regel ein Prozent – von der Lohn- und Gehaltsmasse. Sie verfügen aber auch über gesetzlich festgeschriebene Informations- und Konsultationsrechte bei betrieblichen Entscheidungen. Fragwürdig dürfte allerdings, aus der Sicht deutscher Betriebsräte, die Tatsache erscheinen, dass der Betriebschef den Sitzungen des Ausschusses vorsitzt.

Die gewerkschaftliche Präsenz in den Betrieben ist in Frankreich eine relativ junge Errungenschaft. Erst aufgrund der Massenstreiks im Mai 1968 konnten die Gewerkschaften die Legalisierung der Ernennung betrieblicher Gewerkschaftsdelegierter bzw. Gewerkschaftssektionen durchsetzen. Aufgrund des Gewerkschaftspluralismus kann es obendrein zum Nebeneinander von Delegierten mehrerer Gewerkschaften kommen oder in Großbetrieben sogar zur Existenz mehrerer Betriebsgruppen (sections syndicales) von konkurrierenden Gewerkschaften. In Deutschland entsprechen dem betrieblichen Gewerkschaftsdelegierten und den gewerkschaftlichen Betriebsgruppen am ehesten der gewerkschaftliche Vertrauensmann bzw. der Vertrauensleutekörper. Traditionell verfügen die Gewerkschaften in Frankreich über ein Verhandlungsmonopol zum Abschluss von Tarifabkommen mit der Betriebsleitung, welches jedoch seit den 1990ern durch Öffnungsklauseln

71 Als Instanzen bzw. Gremien der betrieblichen Interessenvertretung in Frankreich lassen sich benennen: Personalvertreter, Betriebsausschüsse, Hygiene- und Sicherheitsausschüsse sowie Gewerkschaftsdelegierte bzw. Gewerkschaftssektionen.

72 Die Wahlperiode sowohl für die Personalvertreter (délégué du personnel) als auch für die Betriebsausschüsse (comité d'entreprise) wurde 2005 von 2 auf 4 Jahre ausgedehnt.

bezüglich des Abschlusses von Betriebsvereinbarungen durch gewählte Personalvertretungen oder sogar mandatierte Belegschaftsmitglieder zunehmend aufgeweicht wird.

Im Allgemeinen machen die Beschäftigten keinen Unterschied zwischen den Mitgliedern der verschiedenen Vertretungsinstanzen. Wie es ein Personalvertreter ausdrückt: »Wenn du Delegierter bist, dann bist du halt Delegierter. Ob du jetzt Personalvertreter, Mitglied des Betriebsrates oder sonst was bist, ist unwichtig, die Leute machen da keinen Unterschied«[73]. Die Beschäftigten wenden sich mit ihren Problemen nicht an den Spezialisten dieser oder jener Frage, sondern an den Kollegen, den sie aus dem Arbeitsalltag kennen und dem sie vertrauen. Vertretungs- und Vermittlungskapazitäten entstehen in der Praxis des betrieblichen Alltages über den persönlichen Kontakt. Eine mangelnde betriebliche Verankerung kann somit nicht einfach durch verstärkte außerbetriebliche Betreuung und Unterstützung kompensiert werden.

Die Autoren nehmen somit auch indirekt Stellung in einer der traditionellen Debatten in den französischen Gewerkschaften. In manchen Fällen werden in der Tat auf Gewerkschaftsseite Vertretungsorgane formal besetzt, weil damit Freistellungen verbunden sind, die dann zu betriebsferner Gewerkschaftsarbeit »zweckentfremdet« werden. Die Betonung, seitens der Autoren, der Wichtigkeit betrieblicher Gewerkschaftsarbeit ist somit eine deutliche Warnung gegen ein solches »Abschöpfen« der betrieblichen Interessenvertreter zu Gunsten der außerbetrieblichen Gewerkschaftsstrukturen. Sie riskiert den Trend zur Schwächung der betrieblichen gewerkschaftlichen Verankerung weiter zu verstärken.

Voraussetzungen erfolgreicher Vertretung

Die Autoren zeigen anhand eines von ihnen beschriebenen Betriebes, dass die Effektivität der Interessenvertretung nicht so sehr von der Arbeit in den einzelnen Vertretungsinstanzen an sich abhängt, sondern vor allem vom inneren Zusammenhalt des Vertreterkollektivs und einer breit angelegten Vertretungsarbeit. Im Mittelpunkt des Zusammenhalts des Kollektivs stehen die gewerkschaftliche Betriebsgruppe und die Figur des Gewerkschaftsdelegierten. Erfolgreiche Vertretungsarbeit kann sich nicht auf die Arbeit in den Institutionen beschränken. Die Herstellung von Flugblättern, das Abhalten von Informationsveranstaltungen, die Ausarbeitung von For-

73 So ein Personalvertreter, zitiert in Christian Dufour, Adelheid Hege: *La représentation sur les lieux de travail en France*, S. 35; Übersetzung vom Autor.

derungen, sind allesamt Bestandteile einer erfolgreichen Vertretungsarbeit. Sie ermöglichen es den Vertretern, sich der Unterstützung der Belegschaft zu versichern. Nur diese Unterstützung, die auch einer zeitintensiven Präsenz im Betrieb bedarf, erlaubt es, die Möglichkeiten des Rechtsrahmens auszuschöpfen.

Die Besetzung der verschiedenen Vertretungsinstanzen[74] soll darauf abzielen, die Vertretungskapazität durch durchdachte personelle Entscheidungen auf- und auszubauen. Noch unerfahrene Aktive sollen sich zuerst als Personalvertreter beweisen, ehe sie eventuell zu den Wahlen für den Betriebsausschuss aufgestellt werden. Die Hygiene- und Sicherheitskomitees, die es ermöglichen Einzelfälle mit allgemeinen Anliegen zu verbinden, sind den erfahrensten unter den Vertretern vorbehalten, denn sie ermöglichen intensive Kontakte zur Betriebsleitung, Sicherheitsingenieuren und Arbeitsmedizinern. Hier finden sich aufseiten der Belegschaftsvertreter oftmals die besten der möglichen Kandidaten wieder – meistens die betrieblichen Gewerkschaftsdelegierten. Die Autoren zeigen, dass die manchmal als Machtpolitik kritisierte Ämterakkumulation dazu dienen kann, die Zersplitterung der verschiedenen Vertretungsinstanzen zu überwinden und eine zusammenhängende Strategie zu entwickeln.

Freundesklüngel statt Vertreterkollektive

Die Probleme der betrieblichen Interessenvertretung im Verhältnis zur gewerkschaftlichen Arbeit werden von den Autoren nicht verschwiegen. Die Erneuerung der Vertreterkollektive wird zunehmend schwieriger durch die in vielen Unternehmen praktizierten Einstellungsstopps, die Ausgliederung von Produktionseinheiten, die Einführung neuer Managementmethoden und prekärer Arbeitsverhältnisse. Die Organe der Interessenvertretung sehen sich dadurch mit einem Problem der Überalterung konfrontiert: Die Dauer der Mandate und die Ämterhäufung nehmen zu. Mit steigender Überforderung der gewerkschaftlichen Betriebsgruppen verkümmert der Kontakt zu den externen gewerkschaftlichen Strukturen auf Lokal- und Branchenebene. Die Vertreterkollektive drohen sich in abgeschottete »Freundesklüngel« zu verwandeln, deren außerbetrieblicher Erfahrungshorizont abnimmt und die über immer weniger soziale Beziehungen zu den Belegschaften verfügen.

Darüber hinaus haben die Unternehmensführungen ein zwiespältiges Verhältnis zu den Belegschaftsvertretern. Sie akzeptieren sie solange ihre Tätigkeit mit den

74 Bei den Wahlen zu den betrieblichen Interessenvertretungsorganen haben die staatlich anerkannten Gewerkschaften das alleinige Recht der Kandidatenaufstellung im ersten Wahlgang. Erst wenn ein zweiter Wahlgang nötig wird, können alle Belegschaftsmitglieder kandidieren.

Zielen des Betriebes vereinbar ist. Das Benennen grundsätzlicher Interessengegensätze zwischen Unternehmen und Beschäftigten ist hingegen Tabu in den Augen der Unternehmensführungen. Insbesondere die Personaldelegierten sind ihnen ein Dorn im Auge, da sie oft die Konflikte zwischen den Beschäftigten und ihren unmittelbaren Vorgesetzten aufgreifen. Durch eine unzureichende Informationspolitik gegenüber den Belegschaftsvertretern sowie durch zeitliche Verzögerungen versuchen die Unternehmensleitungen oftmals die Arbeit der Vertretungsgremien zu behindern.

Zusammenfassung

Den Autoren gelingt es anhand des angeführten Fallbeispiels die allgemeinen Bedingungen einer effektiven Belegschaftsvertretung aufzuzeigen. Erfolgreiche Interessenvertretung entsteht zuerst einmal im Betrieb, wobei es dabei weniger auf die juristische Form der jeweiligen Institution ankommt als auf das soziale Netz der Beziehungen und Kontakte zwischen Mandatsträgern und Belegschaften. Die Vertreter müssen sich der Unterstützung der Belegschaft sicher sein, um den rechtlichen Rahmen voll ausschöpfen zu können. Der Kontakt zu den externen gewerkschaftlichen Strukturen und ein hoher Grad der gewerkschaftlichen Organisierung sind wichtige Voraussetzungen erfolgreicher und anerkannter betrieblicher Interessenvertretung. Doch eine mangelhafte Verankerung im Betrieb, so die zentrale Message von Dufour und Hege für die Gewerkschaften, kann keinesfalls durch arbeitsrechtliche Absicherung und außerbetriebliche gewerkschaftliche Aktivität kompensiert werden.

Adrien Thomas

SOZIALPARTNERSCHAFT – EIN INSTRUMENT ZUR NEUBELEBUNG DER GEWERKSCHAFTEN?

Originaltitel: *Analysing Social Partnership: A Tool of Union Revitalization?*
AutorInnen: Michael Fichter und Ian Greer.
Quelle: Carola M. Frege und John Kelly (2004): *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*, Oxford University Press, Oxford, S. 71-92.

Fichter und Greer gehen der Frage nach, ob und unter welchen Bedingungen sozialpartnerschaftliche Vereinbarungen zur Überwindung der konstatierten Krise der Gewerkschaften in den Industriestaaten beitragen können. Es werden verschiedene Ansätze aus fünf untersuchten Ländern[75] vorgestellt und einer kritischen Würdigung unterzogen. Dabei werden drei allgemeine Voraussetzungen identifiziert, unter denen sozialpartnerschaftliche Vereinbarungen ein wirksames Instrument zur Stärkung und Erneuerung der Gewerkschaften darstellen können: sie müssen institutionell verankert, mit anderen Gewerkschaftsstrategien abgestimmt und vor allem mit einer umfassenden gesellschaftspolitischen Agenda verbunden sein[76].

Analyserahmen

Fichter und Greer legen ihrer Analyse einen engen Begriff von Sozialpartnerschaft zugrunde. Diese wird definiert als »formell strukturierte, dauerhafte Kooperationsbeziehung zwischen Arbeit und Kapital«. Der Staat oder andere Organisationen der Zivilgesellschaft können an sozialpartnerschaftlichen Vereinbarungen beteiligt sein, ihren Kern aber bilden Gewerkschaften und Unternehmerorganisationen – bzw. auf betrieblicher Ebene Beschäftigte und Management.

Zur Bewertung der sozialpartnerschaftlichen Vereinbarungen greifen die AutorInnen auf das Konzept der *Revitalization* zurück[77]. Danach gilt Sozialpartnerschaft

75 USA, Großbritannien, Deutschland, Italien und Spanien.

76 Die Untersuchung ist Teil des internationalen Forschungsprojektes »*Comparative Labor Movement Revitalization*«. Es vergleicht, wie Gewerkschaften in den fünf Ländern den Herausforderungen des sozioökonomischen Wandels begegnen und welche Strategien sie entwickeln, um die eigene Krise zu bewältigen (vgl. dazu auch die Rezensionen zu Hamann/Kelly, Frege/Heery/Turner und Lillie/Martínez Lucio im vorliegenden Band).

77 Martin Behrens/ Kerstin Hamann/ Richard Hurd, (2004): *Conceptualizing Labour Union Revitalization,* in: Carola M. Frege/ John Kelly (Hrsg.): *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy,* Oxford, S. 11-29.

dann als erfolgreiche Strategie, wenn sie zu einer erkennbaren Neubelebung der Gewerkschaften auf mindestens einem der folgenden Felder beiträgt: Mitgliedschaft, tarifliche Verhandlungsstärke, politischer Einfluss und »Gewerkschaftsvitalität«[78]. Dabei muss der jeweilige politisch-institutionellen Kontext berücksichtigt werden, in dem sich die Gewerkschaften bewegen. Erst vor diesem Hintergrund lasse sich das Gewerkschaftshandeln begreifen und einschätzen, ob bestimmte Strategieelemente von einem System der industriellen Beziehungen in ein anderes übertragen werden können.

Zur Unterscheidung des politisch-institutionellen Kontexts dient den AutorInnen v.a. der »*Varieties of Capitalism*«-Ansatz von Hall/Soskice, auch wenn sie an mehreren Stellen auf dessen Grenzen hinweisen[79]. Danach haben wir es im internationalen Vergleich im Wesentlichen mit zwei unterschiedlichen »Spielarten« des Kapitalismus zu tun: den sog. »Liberal Market Economies« (LMEs) und den »Coordinated Market Economies« (CMEs). Die *liberalen Marktwirtschaften* sind v.a. gekennzeichnet durch eine überwiegend kapitalmarktabhängige Unternehmensfinanzierung, stark hierarchische Unternehmensstrukturen, flexible Arbeitsmärkte mit starken Lohndifferenzen, schwache Beschäftigtenrechte und ein auf die Vermittlung allgemeiner Qualifikationen ausgerichtetes Ausbildungssystem. Die *koordinierten Marktwirtschaften* hingegen zeichnen sich v.a. durch eine überwiegend bankenzentrierte Unternehmensfinanzierung, weniger hierarchische Unternehmensstrukturen, regulierte Arbeitsmärkte mit Flächentarifen, umfassende Beschäftigtenrechte und ein spezialisiertes Ausbildungssystem aus. Dazwischen existieren eine Reihe von Mischformen, aus denen insbesondere die eher »*staatsorientierten*« *südeuropäischen Marktwirtschaften* hervorstechen, die v.a. durch ein größeres Gewicht des Agrarsektors, eine starke Unternehmensverflechtung, einen stark interventionistischen Staat und korporatistische Arrangements gekennzeichnet sind.

Die Länderauswahl von Fichter und Greer folgt dieser Typologie: die USA und Großbritannien zählen zu den liberalen, Deutschland zu den koordinierten, Spanien und Italien schließlich zu den »staatsorientierten« Marktwirtschaften. Methodisch basiert die Untersuchung auf einer Mischung aus Sekundäranalyse wissenschaftlicher Texte, Inhaltsanalyse von Gewerkschaftsdokumenten und Interviews mit ExpertInnen.

78 Unter Gewerkschaftsvitalität wird die Fähigkeit einer Gewerkschaft verstanden, ihre Strukturen und Strategien zu Verändern, um sie neuen Erfordernissen anzupassen.

79 Peter Hall/ David Soskice (2001): *An Introduction to Varieties of Capitalism, in: Dies. (Hrsg.): Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford, S. 1-68.

USA und Großbritannien

In den liberalen Marktwirtschaften USA und Großbritannien sind sozialpartnerschaftliche Vereinbarungen lange Zeit nahezu unbekannt gewesen. Für Bündnisse auf nationaler oder auch nur regionaler Ebene fehlen verpflichtungsfähige Verbände und entsprechende sozialpartnerschaftliche Traditionen. Letzteres gilt auch für die betriebliche Ebene. Da übergreifende Regelungen, ein ausreichender gesetzlicher Schutz des Arbeitsverhältnisses und eine hinreichende sozialstaatliche Absicherung kaum gegeben sind, stellt der Betrieb die zentrale Arena und der Arbeitskampf die zentrale Form der Auseinandersetzung zwischen Kapital und Arbeit dar. Partnerschaftliche Vereinbarungen gelten den US-amerikanischen und britischen Gewerkschaften deshalb bestenfalls als letzter Ausweg, der erst dann beschritten wird, wenn andere Optionen ausgeschöpft oder verbaut sind. Dies scheint seit Beginn der 1990er Jahre verstärkt der Fall zu sein. Wie Fichter und Greer darstellen, kam es seitdem in beiden Ländern zu einer Reihe von betrieblichen Bündnissen. Da diese oft nicht von langer Dauer waren, sich schlecht mit anderen Gewerkschaftsstrategien kombinieren ließen und nicht zur Schaffung eines sozialpartnerschaftlichen Institutionengeflechts führten, sprechen die AutorInnen hier von »Sozialpartnerschaften als isolierte Projekten«, die kaum zur Neubelebung der Gewerkschaften beitragen konnten.

In den *USA* waren es v.a. die Gewerkschaften der angeschlagenen Auto-, Luftfahrt- und Stahlindustrie, die sich um partnerschaftliche Beziehungen zu den Unternehmen bemühten. Zwar konnten auf der Basis firmenbezogener Tarifverhandlungen und innerbetrieblicher Vereinbarungen eine Reihe von Verbesserungen für die Belegschaften erzielt werden. So wurden Umschulungen sowohl für den internen als auch für den externen Arbeitsmarkt finanziert, die Instrumente und Grundlagen der Personalpolitik modernisiert und die Arbeitsplatzsicherheit erhöht. Die Gewerkschaften erhielten ein Mitspracherecht bei der Einführung »sensibler« Produktionssysteme und konnten das Recht auf Gewerkschaftsmitgliedschaft für die Beschäftigten einiger nicht gewerkschaftlich organisierter Betriebe durchsetzen. Dennoch, so die AutorInnen, schützte diese Art von »neuen industriellen Beziehungen« weder die Gewerkschaften vor weiterem Mitgliederrückgang, noch die Beschäftigten vor weiterem Arbeitsplatzabbau. Mit Verweis auf drohende Konkurse und die Konkurrenz durch gewerkschaftsfreie Betriebe, gelang es den Firmenleitungen im Rahmen der Bündnisse immer weitergehende Zugeständnisse durchzusetzen.

Wesentlich positiver bewerten Fichter und Greer hingegen einen Ansatz, den die US-amerikanischen Baugewerkschaften in den 1990er Jahren entwickelten. In Bündnissen mit Unternehmen, lokalen Regierungen, Bürgerinitiativen und Nach-

barschaftsgruppen gelang es diesen, mehrere Revitalisierungsstrategien zusammenzuführen. Sie konnten ihren Organisationsgrad verbessern, ihren Einfluss in der kommunalen Politik stärken und die berufliche Qualifizierung reformieren. Die AutorInnen schildern dieses unkonventionelle und eindrucksvolle Vorgehen am Beispiel Seattles. Hier schlossen sich die lokalen Fachgewerkschaften in den 1990er Jahren zu einem »Ortskartell« zusammen und wandten sich zusammen mit gewerkschaftlich organisierten Bauunternehmen v.a. an die öffentlichen Auftraggeber, um diesen die Unterzeichnung von sog. »project labor agreements« (PLA) vorzuschlagen. Darin verpflichten sich die Bauunternehmen gegenüber den Auftraggebern auf die weitgehende Einhaltung von Kosten- und Zeitplänen und gegenüber den Gewerkschaften auf bestimmte Mindeststandards bei Löhnen und Arbeitsbedingungen. Im Gegenzug erhalten sie bei der Vergabe von öffentlichen Bauvorhaben den Vorzug gegenüber nicht organisierten Konkurrenzunternehmen. Um den Einfluss auf die lokalen Regierungen zu erhöhen, bemühten sich Gewerkschaften und Unternehmen um Unterstützung durch Bürgerinitiativen und aktive Nachbarschaftsgruppen. Dazu wurden die PLA mit einer Reform der von den Bauunternehmen verwalteten Ausbildungsprogramme verknüpft, die eine bessere Qualität der Ausbildung und eine Öffnung für »Außenseiter« des Bauarbeitsmarktes (v.a. Frauen und ethnische Minderheiten) versprach. Auf diese Weise wurden in Seattle in den letzten 10 Jahren PLAs im Rahmen mehrerer großer – sogar privater – Bauprojekte erfolgreich umgesetzt.

Allerdings weisen Fichter und Greer darauf hin, dass eine Übertragung dieses Bündnismodells auf andere Sektoren bislang nicht so recht gelungen sei. Entsprechende Projekte scheitern offensichtlich häufig an ihren inneren Widersprüchen, insbesondere an Konflikten zwischen den Arbeitsmarktparteien und den beteiligten zivilgesellschaftlichen Gruppen, aber auch an zwischengewerkschaftlichen Interessenskonflikten. Das größte Hindernis aber sehen die AutorInnen in den grundlegenden Konkurrenzbedingungen liberaler Marktwirtschaften, die allgemein gegen die langfristige Aufrechterhaltung derartiger Partnerschaften sprächen. Insofern sehen sie wenig Chancen zu einer Neubelebung der US-amerikanischen Gewerkschaftsbewegung mittels sozialpartnerschaftlicher Vereinbarungen.

In *Großbritannien* kam es nach dem Sieg von »New Labour« 1997 zu einer gemeinsamen Initiative von Regierung und Großunternehmen, die zu etlichen betrieblichen Bündnissen führte. Fichter und Greer identifizieren drei wesentliche Komponenten dieser sozialpartnerschaftlichen Vereinbarungen: 1. weitgehende Flexibilität des Unternehmens bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen, 2. das Recht der Gewerkschaften auf Information und Konsultation und 3. eine Arbeitsplatzga-

rantie für Gewerkschaftsmitglieder in Kombination mit Weiterbildungsprogrammen. Aus gewerkschaftlicher Sicht, so die AutorInnen, sei es schwer, positive Effekte der Partnerschaften ausfindig zu machen. Zum einen werde die Informations- und Konsultationspflicht von den meisten Unternehmen restriktiv interpretiert und häufig unterlaufen. Zudem würden GewerkschafterInnen von Entscheidungen über Investitionen, Aus- und Weiterbildung oder Personalplanung in der Regel auch dann ausgeschlossen, wenn sie sich für die kooperativen Beziehungen stark gemacht hätten. Schließlich seien kaum Anzeichen für eine Neubelebung der Gewerkschaftsbewegung auszumachen. Im Rahmen der vereinbarten Partnerschaften, so das Fazit der AutorInnen, stünde wohl eher der Beitrag im Vordergrund, den die Belegschaft für das Unternehmen leisten könne, und weniger das Wohlergehen der Beschäftigten und deren aktive gewerkschaftliche Vertretung. Unter diesen Umständen überrasche es kaum, dass es innerhalb der britischen Gewerkschaftsbewegung eine starke Opposition gegen sozialpartnerschaftliche Strategien gebe.

Dennoch sehen Fichter und Greer insgesamt für die britischen Gewerkschaften bessere Chancen als für die US-amerikanischen, die Sozialpartnerschaften in Zukunft so zu gestalten, dass sie zu einer tatsächlichen Neubelebung führen. Ihre Hoffnungen gründen auf der weiteren Entwicklung der »sozialen Dimension« der EU, insbesondere der Verbreitung der Europäischen Betriebsräte und der Institutionalisierung des Sozialen Dialogs. Das »soziale Europa« als strategische Perspektive könne den britischen Gewerkschaften ein Mittel an die Hand geben, das eine Verknüpfung der betrieblichen Gewerkschaftsarbeit mit einem umfassenderen gesellschaftspolitischen Ansatz ermögliche. Woher sie diesen Optimismus nehmen, und warum ausgerechnet in Großbritannien gelingen soll, was bisher in keinem Mitgliedsland funktioniert – die Antworten auf diese Fragen bleiben uns die AutorInnen leider schuldig. Bislang jedenfalls haben weder die EBRs noch der Soziale Dialog zu einer spürbaren Belebung der nationalen Gewerkschaften beitragen[80].

Deutschland

Der Begriff der Sozialpartnerschaft steht häufig geradezu als Synonym für das deutsche Modell der Arbeitsbeziehungen. Innerhalb eines dichten politischen und öko-

80 Vgl. dazu Norbert Fröhler (2004): *Wettbewerbskorporatismus ohne Alternative? Ansätze und Perspektiven gewerkschaftlicher Interessenvertretung in der europäischen Integration*, in: Ders./ Stefanie Hürtgen/ Christiane Schlüter/ Mike Thiedke (Hrsg.): *Wir können auch anders. Perspektiven von Demokratie und Partizipation,* Münster, S. 126-157.

nomischen Institutionengeflechts pflegen Gewerkschaften und Unternehmen vielfältige Beziehungen sozialpartnerschaftlicher Art: von der betrieblichen und der Unternehmensmitbestimmung, über das Tarifsystem bis hin zur Selbstverwaltung in der Sozialversicherung. Auch auf politischer Ebene haben tripartistische Bündnisse unter Beteiligung des Staates eine lange Tradition. So alltäglich sei die bestehende, sozialpartnerschaftliche Institutionenordnung, kritisieren Fichter und Greer, dass Fragen nach ihrer Wirkung auf die aktuellen Bestrebungen gewerkschaftlicher Neubelebung kaum gestellt würden. Auch die strategische Erweiterung der Sozialpartnerschaften durch die Einbeziehung anderer zivilgesellschaftlicher Akteure werde kaum diskutiert.

Den Beitrag von sozialpartnerschaftlichen Beziehungen zur Neubelebung der deutschen Gewerkschaften bewerten die AutorInnen differenziert. Die Bündnisse auf nationaler Ebene, deren Fokus primär auf der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit liegt, hätten nur dürftige Ergebnisse produziert oder seien gänzlich gescheitert. Das »Bündnis für Arbeit« während der ersten Amtsperiode der Regierung Schröder habe deutlich die Grenzen solcher Partnerschaften in der aktuellen – neoliberal geprägten – wirtschaftlichen und politischen Situation aufgezeigt. Besser falle die Bilanz auf der regionalen Ebene aus. Allerdings sei es den Gewerkschaften nicht gelungen, ihren Beitrag zum Gelingen solcher Bündnisse angemessen herauszustellen und strategisch zu nutzen. Gleiches gelte für Bündnisse auf betrieblicher Ebene, in denen es vorwiegend um die Steigerung der »Wettbewerbsfähigkeit« der betreffenden Unternehmen gehe. Hier stünden Betriebsräte und Management im Rampenlicht, während die Rolle der Gewerkschaften nicht direkt erkennbar sei. Betriebsvereinbarungen verstießen darüber hinaus nicht selten gegen den jeweils geltenden Branchentarifvertrag, was zu einer Schwächung gewerkschaftlicher Handlungsmacht führe. Insgesamt, so das Fazit der AutorInnen, gebe es deshalb keinerlei Hinweise darauf, dass derartige Sozialpartnerschaften zu einer Revitalisierung der deutschen Gewerkschaften beigetragen hätten.

Deutlich positiver bewerten Fichter und Greer sozialpartnerschaftliche Initiativen auf tariflicher Ebene. Fünf Reformansätze werden hervorgehoben, die sich stark voneinander unterscheiden, aber in dem übergeordneten Ziel übereinstimmen, das Flächentarifsystem an die Bedürfnisse einer differenzierten und sich wandelnden Arbeitswelt anzupassen:

- Mit dem VW-Projekt »5.000 x 5.000« habe die IG Metall bewiesen, dass sie zu innovativen Lösungen beim Abbau der Arbeitslosigkeit fähig sei. Die Legitimität gewerkschaftlichen Handelns hätte gesteigert und neue Mitglieder hätten

gewonnen werden können[81]. Ähnliches sei der IG BCE mit dem Tarifvertrag »Zukunft durch Ausbildung« von 2003 gelungen[82].

- Die 2003 abgeschlossenen nationalen Rahmentarifverträge zur Zeitarbeit würden die Arbeitsbedingungen in diesem Bereich verbessern und ZeitarbeitnehmerInnen an die Gewerkschaften binden.
- Mit dem Tarifvertrag zur Qualifizierung von 2001 sei es der IG Metall gelungen, im bis dato nahezu »gewerkschaftsfreien« Informationstechnologiesektor Fuß zu fassen[83].
- Neue Rahmentarifverträge wie der Entgeltrahmentarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie (ERA) von 2002 (oder neuerdings der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) von 2005), böten die Möglichkeit, über die Einführung neuer Arbeitsbewertungssysteme geschlechtsspezifische Diskriminierungen zu beseitigen und dadurch Gewerkschaften für Frauen attraktiver zu machen.
- Branchenpensionsfonds wie die 2001 errichtete »MetallRente« seien – unter Erwartung weiterer Einschnitte in die Gesetzliche Rentenversicherung – insbesondere für jüngere Beschäftigte attraktiv und könnten so zur Lösung des Rekrutierungsproblems der Gewerkschaften in dieser Beschäftigtengruppe beitragen.

Diese Reformansätze, so Fichter und Greer, verdeutlichten die Möglichkeiten von innovativen Arbeitsweisen der Gewerkschaften im Rahmen sozialpartnerschaftlicher Vereinbarungen. Sie trügen unmittelbar zu einer Verbesserung des öffentlichen Bildes der Gewerkschaften und zur Gewinnung neuer Mitglieder bei. Die AutorInnen plädieren deshalb für eine Konzentration sozialpartnerschaftlicher Revitalisierungsstrategien auf die (Flächen-) Tarifebene.

81 Für je 5.000 DM Bruttomonatslohn sollten 5.000 neue, auf dreieinhalb Jahre befristete Arbeitsplätze für bisher Arbeitslose bei VW geschaffen werden. Das eigens dafür gegründete Tochterunternehmen »Auto 5000 GmbH« startete Anfang Oktober 2002. Seitdem stellen 3.500 Neueingestellte in Wolfsburg den Minivan »Touran« her und werden wöchentlich weiterqualifiziert. Weitere 1.500 Stellen sollen in Hannover zur »Micro-Bus«-Herstellung entstehen. Die IG Metall stimmte dabei neben der Befristung auch hochflexiblen Arbeitszeiten und einer erfolgsorientierten Bezahlung zu, die weit unter dem VW-Haustarifvertrag liegt.

82 Dieser Tarifvertrag sieht eine schrittweise Anhebung der Ausbildungsplätze in der Chemiebranche bis 2007 um 7 % vor.

83 Danach haben Beschäftigte in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs einen Anspruch auf die regelmäßige Überprüfung ihres Qualifizierungsbedarfs und – bei positiver Bescheinigung – auf die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen auf Kosten des Betriebes. Wer fünf Jahre oder länger dem Betrieb angehört, kann zu Qualifikationszwecken bis zu drei Jahre ganz oder teilweise freigestellt werden.

Italien und Spanien

Gestützt auf einen institutionellen Rahmen aus gesetzlich verankerten Betriebsausschüssen, gehören sowohl für die italienischen als auch für die spanischen Gewerkschaften sozialpartnerschaftliche Beziehungen auf betrieblicher und Branchenebene zum gewerkschaftlichen Alltag. Auch auf nationaler Ebene sind sie in den 1990er Jahren Bündnisse unter Regierungsbeteiligung eingegangen. Dabei sei es, so Fichter und Greer, den italienischen Gewerkschaften insgesamt besser gelungen, Sozialpartnerschaften in ihr Strategie- und Handlungsrepertoire zu integrieren.

Folgt man den AutorInnen, so haben es die Gewerkschaften in *Italien* in den 1990er Jahren mithilfe der Sozialpakte geschafft, die lange Zeit bestehende »paradoxe Koexistenz« von lokaler Kooperation und Innovation einerseits und politischer Ohnmacht auf nationaler Ebene andererseits zu überwinden[84]. Ausschlaggebend dafür war nicht zuletzt die umfassende Neuordnung des italienischen Parteiensystems nach einer Reihe von politischen Skandalen, durch die sich den Gewerkschaften neue Möglichkeiten eröffneten, mit Regierungsinstanzen und Unternehmern im Hinblick auf gemeinsame gesellschaftspolitische Ziele zusammenzuarbeiten. Die Bereitschaft dazu hatte sich Anfang der 1990er Jahre entwickelt, nachdem CGIL, CISL und UIL gleichermaßen in der Krise steckten und neue Beschäftigtenorganisationen aus dem Boden schossen. Die drei Gewerkschaftsbünde entwickelten eine sozialpartnerschaftliche Strategie, die neben der Teilnahme an Gesprächen auf nationaler Ebene auch die Verbesserung der gewerkschaftlichen Willensbildung umfasste. Im Austausch gegen erweiterte Tarif- und Entscheidungsrechte übten sie Lohnzurückhaltung und akzeptierten (abgeschwächte) Arbeitsmarktflexibilisierungen und sozialpolitische Einschnitte. Indem sie ihre Mitglieder stärker in die Entscheidungsprozesse einbanden, gelang es ihnen, Akzeptanz für die unpopulären Zugeständnisse im nationalen Bündnis zu erringen, einen größeren Mitgliederschwund zu verhindern und ihren politischen Einfluss und ihre Verhandlungsmacht zu stärken.

Fichter und Greer bewerten die Strategie der italienischen Gewerkschaften als herausragendes Beispiel für eine gelungene Integration sozialpartnerschaftlicher Vereinbarungen in einen umfassenden Ansatz gewerkschaftlicher Neubelebung. Zwar sei die Gewinnung neuer Mitgliedergruppen und die Kooperation mit ande-

84 Diese »politische Ohmacht« ist vor allem auf einen stark fragmentierten Arbeitsmarkt und die politische Zersplitterung der italienischen Gewerkschaftsbewegung zurückzuführen.

ren zivilgesellschaftlichen Organisationen und sozialen Bewegungen durch die Sozialpakte in den Hintergrund gerückt, das Gesamtbild einer integrierten Strategie aus Verhandlungen auf Makroebene und Mobilisierung auf Mikroebene bleibe aber dennoch ein eindrucksvolles Beispiel für gewerkschaftliche Handlungsfähigkeit. Allerdings, und das verschweigen die AutorInnen auch nicht, weisen die jüngeren politischen Entwicklungen in Italien darauf hin, dass es sich eventuell nur um einen »kurzen Sommer des Tripartismus« gehandelt haben könnte. Mit Beginn der Regierung Berlusconi hat sich der Einfluss der italienischen Gewerkschaften auf die nationale Politik stark reduziert. 2002 kam es zur Spaltung zwischen den Gewerkschaftsbünden, als die CGIL die Aufweichung des Kündigungsschutzes im »Pakt für Italien« ablehnte und die Sozialpartnerschaft aufkündigte. Gleichzeitig mehren sich die Anzeichen, dass die sozialpartnerschaftliche Strategie den verbliebenen Dachverbänden CISL und UIL eher schadet als nützt. Immerhin, so resümieren die AutorInnen, hätten einige Generalstreiks in den letzten Jahren gezeigt, dass die Kampfkraft der italienischen Gewerkschaften ungebrochen sei.

In *Spanien* reicht die sozialpartnerschaftliche Tradition zurück bis in die 1970er Jahre. Das sich in der Post-Franco-Ära schnell etablierende und bis heute weitgehend stabile System der industriellen Beziehungen – flächendeckende Tarifverträge, gesetzlich verankerte Betriebsausschüsse, tripartistischer sozialer Dialog – erwies sich als überaus förderlich für sozialpartnerschaftliche Abkommen. Die beiden großen Gewerkschaftsbünde UGT und CC.OO. waren eng in politische Entscheidungsprozesse eingebunden und an etlichen Sozialpakten beteiligt. Dies änderte sich allerdings gegen Ende der 1980er Jahre. Infolge der »neoliberalen Wende« der Regierung Gonzáles kam es zum Bruch der Gewerkschaften mit der PSOE und zur Aufkündigung der Sozialpartnerschaft. Nach einer kurzen Phase der Neuorientierung strebten UGT und CC.OO. seit Mitte der 1990er Jahre pragmatischere Beziehungen zu *allen* großen Parteien an. Mit der konservativen Regierung Aznar wurde eine Reihe von Vereinbarungen getroffen, die sich insbesondere auf eine umfassende Reform des Arbeitsmarktes bezogen. Diese Sozialpakte hatten allerdings eine vorwiegend defensive Ausrichtung: Viele der in ihnen vereinbarten Reformen wurden von den Gewerkschaften nicht explizit unterstützt, aufgrund tatsächlich oder vermeintlich fehlender politischer Alternativen jedoch mit getragen.

Dennoch berichten Fichter und Greer von einigen, aus ihrer Sicht positiv zu bewertenden tripartistischen Vereinbarungen. Zum einen nennen sie in diesem Zusammenhang einen Sozialpakt, der die Rechte von befristet Beschäftigten stärkte[85].

85 Spanien weist europaweit den höchsten Anteil an befristeter Beschäftigung auf.

Damit hätten die spanischen Gewerkschaften ihr öffentliches Bild als Interessenvertretung der unbefristet beschäftigten Kernbelegschaften korrigieren und somit an Ansehen gewinnen können. In eine ähnliche Richtung weist das zweite Beispiel, ein Ausbildungspakt, mit dessen Hilfe Ausbildung und lebenslanges Lernen gefördert werden. Mit der Etablierung eines von Staat, Unternehmern und Gewerkschaften getragenen Finanzierungstopfes seien institutionelle Strukturen geschaffen worden, die erhebliche Ressourcen für lebenslange Weiterbildung zur Verfügung stellten. Ressourcen, die vor allem den Außenseitern des hoch segmentierten spanischen Arbeitsmarktes zu Gute kämen. Schließlich nennen die AutorInnen den territorialen Beschäftigungspakt von Vallès occidental, einem katalanischen Landkreis bei Barcelona[86]. Dieses Abkommen kombiniert regionale Wirtschaftsförderung mit Ausbildungs- und Beschäftigungsförderung und vereinigt eine Vielzahl von regionalen Akteuren. Im Gegenzug zur Schaffung bzw. Erhaltung von unbefristeten Arbeitsplätzen und von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für Erwerbslose waren die Gewerkschaften zu einer Öffnung der Tarifverträge in Bezug auf Lohn, Arbeitszeit und Mobilität bereit.

Gerade in der letztgenannten Vereinbarung sehen Fichter und Greer ein beispielhaftes Lösungskonzept für die Anpassung des Tarifvertragssystems an die Bedingungen eines fragmentierten und dezentralisierten Arbeitsmarktes. Die positive Rezeption des territorialen Beschäftigungspaktes in der politischen und wissenschaftlichen Öffentlichkeit bestärkt die AutorInnen in ihrer Einschätzung, dass dieser sozialpartnerschaftliche Ansatz zu einer Neubelebung der spanischen Gewerkschaften beigetragen hat. Wesentlich skeptischer beurteilen sie hingegen die vielfältigen Versuche von UGT und CC.OO., Bündnisse mit zivilgesellschaftlichen Gruppen zu bilden. Aufgrund der relativen Schwäche dieser Organisationen seien die Bündnisse allesamt nur vorübergehender Art und hätten sich bislang nicht zu langfristigen strategischen Allianzen entwickelt.

Fazit

Im Ländervergleich, so resümieren Fichter und Greer, zeige sich, dass die Sozialpartnerschaften in den liberalen Marktwirtschaften USA und Großbritannien weniger zur Neubelebung der Gewerkschaften beigetragen hätten als in den anderen drei Ländern. Dies liege zunächst einmal einfach daran, dass in Deutschland, Italien

86 Territoriale Beschäftigungspakte sind von der EU geförderte Bündnisse auf regionaler beziehungsweise lokaler Ebene. Mit modellhaften Projekten soll Beschäftigung in der jeweiligen Region geschaffen bzw. gesichert und so die Arbeitsmarkteffekte der europäischen Strukturpolitik verbessert werden.

und Spanien die Sozialpartnerschaften durch die institutionellen Rahmenbedingungen gestützt würden und eine anerkannte Form gewerkschaftlicher Interessenvertretung darstellten. In diesem Sinne seien sozialpartnerschaftliche Vereinbarungen in diesen Ländern von einer prinzipiell anderen Qualität als in den USA und Großbritannien.

Doch auch in den koordinierten und »staatsorientierten« Marktwirtschaften könnten sich Sozialpartnerschaften ausgesprochen negativ auf die Revitalisierung von Gewerkschaften auswirken. Zwar könne die starke institutionelle Verankerung auch in der Krise unterstützend wirken, indem sie stabile Verhältnisse schaffe und den Status der Gewerkschaften als anerkannte Akteure aufrecht erhalte. Sie könne aber auch zu einer lähmenden Einbindung der Gewerkschaften in Regierungs- und Unternehmensstrategien führen, die Entwicklung von Alternativen verhindern und zu einer Isolation gegenüber anderen zivilgesellschaftlichen Kräften führen. Wie die Untersuchung gezeigt habe, hätten mit der neoliberalen Wende der Regierungspolitik in den untersuchten Ländern nahezu alle nationalen Sozialpakte diesen Verlauf genommen.

Daher, so das Fazit von Fichter und Greer, ist es wahrscheinlicher, dass eine sozialpartnerschaftliche Strategie zu einer Neubelebung beiträgt, wenn die Gewerkschaften über autonome, von der institutionellen Verankerung unabhängige organisatorische Kapazitäten und über andere Bündnispartner verfügen, sowie die partnerschaftlichen Aktivitäten mit anderen Revitalisierungsstrategien verbinden und mit einer übergreifenden gesellschaftspolitischen Agenda verknüpfen können. Aufgrund der weitgehend neoliberalen Gestaltung nationaler Politik in den Industrieländern, plädieren sie für eine Konzentration sozialpartnerschaftlicher Revitalisierungsstrategien auf die regionale und betriebliche Ebene. Um den dadurch drohenden Dezentralisierungs- und Segmentierungstendenzen vorzubeugen, schlagen sie eine Verknüpfung der Sozialpakte mit dem Tarifvertragssystem vor. Den Ansatz der US-amerikanischen Baugewerkschaften, die tariflichen Bündnisse in Deutschland, die Mitgliederbeteiligung der italienischen Gewerkschaften sowie die Beschäftigungs- und Ausbildungspakte in Spanien sehen die AutorInnen als positive Beispiele für eine revitalisierende sozialpartnerschaftliche Strategie.

Norbert Fröhler

GEWERKSCHAFTEN ALS POLITISCHE AKTEURE – EIN REZEPT ZUR NEUBELEBUNG?

Originaltitel: *Unions as Political Actors: A Recipe for Revitalization?*
AutorInnen: Kerstin Hamann und John Kelly.
Quelle: Carola M. Frege und John Kelly (2004): *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*, Oxford University Press, Oxford, S. 93-116.

Der vorliegende Aufsatz ist im Rahmen des internationalen Forschungsprojektes »Comparative Labor Movement Revitalization« entstanden. Dieses Projekt vergleicht, wie Gewerkschaften in den Industrienationen USA, Großbritannien, Deutschland, Italien und Spanien den Herausforderungen des politischen und sozioökonomischen Wandels begegnen und welche Strategien sie entwickeln, um die eigene Krise zu bewältigen[87]. In der Teiluntersuchung von Hamann und Kelly geht es um die Strategie der »politischen Einflussnahme«. Sie geht der Frage nach, inwieweit die Gewerkschaften in den letzten 20 Jahren ihre Bemühungen verstärkt haben, Einfluss auf Wahlen und politische Entscheidungsprozesse zu nehmen, wie erfolgreich sie dabei waren und ob diese Bemühungen hilfreich waren, die Krise zumindest zum Teil zu überwinden.

Analytisches Konzept

Theoretisch liegt der Arbeit eine Mischung aus handlungs- und strukturtheoretischen Elementen zugrunde, die im Neo-Institutionalismus fußt. Unterschiede in der Nutzung und im Erfolg politischer Einflussnahme als Gewerkschaftsstrategie werden in Anlehnung an Frege/Kelly v.a. auf fünf länder- und organisationsspezifische Faktoren zurückgeführt: das ökonomische und das politische Institutionensystem, die Strategien der staatlichen Führungsebene, die Gewerkschaftsidentität und die Strategien der Gewerkschaftsführungen[88].

Zur Bewertung der Gewerkschaftsinitiativen greifen Hamann und Kelly auf das Konzept der *Revitalization* zurück[89]. Danach gilt politische Einflussnahme dann als

87 Vgl. dazu auch die Rezensionen zu Fichter/Greer, Frege/Heery/Turner sowie Lillie/Martínez Lucio im vorliegenden Band.

88 Carola M. Frege/John Kelly (2004): *Union Strategies in Comparative Context*, in: Dies. (Hrsg.): *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*, Oxford, S. 31-44.

89 Martin Behrens/ Kerstin Hamann/ Richard Hurd (2004): *Conceptualizing Labour Union Revitalization*, in: Carola M. Frege/ John Kelly (Hrsg.): *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*, Oxford, S. 11-29.

erfolgreiche Strategie, wenn sie zu einer erkennbaren Neubelebung der Gewerkschaften auf mindestens einem der folgenden vier Felder beiträgt: Mitgliedschaft, tarifliche Verhandlungsstärke, politischer Einfluss und »Gewerkschaftsvitalität«[90]. Methodisch basiert die Untersuchung auf einer Mischung aus sekundärer Literaturauswertung, Dokumentenanalyse und Interviews mit ExpertInnen.

Formen und Folgen politischer Einflussnahme

Seit Beginn der 1980er Jahre, so Hamann und Kelly, lassen sich in allen untersuchten Ländern Bemühungen der Gewerkschaften feststellen, ihren politischen Einfluss zu verstärken, um verloren gegangene Machtressourcen im Bereich der unmittelbaren Auseinandersetzung mit dem Kapital zu kompensieren. Sie treffen dabei auf Parteien und Regierungen, die ihrerseits eine angebotspolitische Wende vollziehen, um in einem Kontext zunehmender globaler Konkurrenz die nationale »Wettbewerbsfähigkeit« mithilfe flexibilisierter Arbeitsmärkte und reduzierter Sozialausgaben zu verbessern. Dieser politische Wandel trägt zu einer weiteren Schwächung der ökonomischen Position der Gewerkschaften bei und vermindert die Chancen der Einflussnahme auf staatliche Entscheidungen.

Die AutorInnen identifizieren *sechs Hauptformen politischer Einflussnahme*: Verbindung zu politischen Parteien, aktive Wahlkampfunterstützung, Lobbying, Sozialpakte, politischer Streik und die juristische Auseinandersetzung. Durch diese weit gehende Konzentration auf die staatsnahen Formen politischer Aktion geraten eher zivilgesellschaftliche Politikformen wie Initiativen, Kampagnen und Proteste – auch und gerade in Kooperation mit anderen zivilgesellschaftlichen Akteuren und sozialen Bewegungen – völlig aus dem Blick. Dies ist um so bedauerlicher, als gerade hier innovatives Potenzial zur Neubelebung der Gewerkschaften vermutet werden darf. In eine ähnliche Richtung wirkt auch die vollständige Konzentration auf die nationale Ebene und auf die großen Gewerkschaften bzw. Gewerkschaftsbünde: Die supra- und die subnationale politische Ebene haben an Wichtigkeit gewonnen, und die kleineren Gewerkschaften zeichnen sich in der Regel durch eine größere Innovationsfreude aus. Die empirischen Beschränkungen wirken sich entsprechend negativ auf den insgesamt doch eher bescheidenen Erkenntniswert der Untersuchung (siehe unten) aus[91].

90 Unter »Gewerkschaftsvitalität« wird die Fähigkeit einer Gewerkschaft verstanden, ihre Strukturen und Strategien zu verändern, um sie neuen Erfordernissen anzupassen.

91 Die mageren Ergebnisse korrelieren außerdem mit einer Reihe von Redundanzen, was die Lektüre insgesamt leider zu keinem großen Vergnügen macht

Verbindung zu politischen Parteien: Alle untersuchten Gewerkschaften pflegen traditionell enge Kontakte zu linksgerichteten Parteien[92]. In den europäischen Ländern hat sich diese Verbindung in den 1990er Jahren durch die zunehmende »Neoliberalisierung« der Parteienlandschaft gelockert und ist einer unverbindlicheren Zusammenarbeit gewichen. Gleichzeitig haben sich pragmatische Kooperationen mit den bürgerlichen Parteien entwickelt. Dies, so die AutorInnen, gelte v.a. für Spanien und Italien, weniger für Großbritannien und Deutschland, wo noch immer die Labour Party bzw. die SPD bevorzugte Ansprechpartner seien. Im Gegensatz zu den europäischen Gewerkschaften versuchten die US-amerikanischen Gewerkschaften, sich trotz weiter bestehender politischer Differenzen stärker der Demokratischen Partei anzunähern.

Aktive Wahlkampfunterstützung: In Spanien und Deutschland traten die Gewerkschaften während der letzten Wahlen offen für die Ziele der Linksparteien ein. Dies, so Hamann und Kelly, sei mit entscheidend für die Wahlerfolge der PSOE (2004) und der SPD (1998, 2002) gewesen, auch wenn der Effekt wegen des (überwiegenden) Verhältniswahlrechts schwer nachweisbar sei. In Großbritannien und den USA stellten die Gewerkschaften darüber hinaus zur Unterstützung des Wahlkampfes von Labour und Democratic Party auch – teils erhebliche – finanzielle und personelle Mittel zur Verfügung[93]. Hier sei der Gewerkschaftseffekt aufgrund des Mehrheitswahlrechts direkt nachweisbar, aber nicht sehr groß: Zwar seien bei den letzten Wahlrunden einige heiß umkämpfte Wahlkreise an die gewerkschaftlich unterstützten KandidatInnen gegangen, jedoch ohne entscheidenden Einfluss auf das Gesamtwahlergebnis. In Italien hingegen erfolgt die Wahlkampfunterstützung subtiler: Während die Dachverbände in der Regel keine Empfehlungen aussprechen, ist auf der lokalen Ebene die Beteiligung an Wahlkampagnen und die Unterstützung einzelner KandidatInnen weit verbreitet. Zum Erfolg geben Hamann und Kelly allerdings keine Auskunft.

Lobbying: Das Lobbying der Legislative ist eine Strategie, die in erster Linie von den US-Gewerkschaften angewandt wird[94]. Da ihre finanziellen Zuwendungen für einzelne Abgeordnete unverzichtbar sind, verfügen sie auch über die entsprechenden Mittel, um ihren Vorstellungen Nachdruck zu verleihen. In Europa ist das Lobbying der Legislative allgemein weniger verbreitet. Diesbezügliche Aktivitäten sind weni-

92 Die Ausnahme bildet der eher christdemokratisch orientierte italienische Bund CISL.

93 So investierten die im AFL-CIO organisierten Gewerkschaften über 100 Mio. US$ in die Kongresswahlen 2000.

94 So waren beispielsweise auf dem Höhepunkt der (letzten Endes erfolglosen) Kampagne zur Reformierung des Gesundheitswesens 1994 nicht weniger als 53 GewerkschaftssekretärInnen in Vollzeit mit Lobbying von Abgeordneten und Senatoren befasst.

ger personalisiert und erstrecken sich mehr auf die parlamentarischen Fraktionen und Ausschüsse. Dafür versuchen die europäischen Gewerkschaften in stärkerem Maße Einfluss auf die Exekutive (Ministerien und Verwaltung) zu nehmen. Dabei, so Hamann und Kelly, seien die deutschen und britischen Gewerkschaften deutlich erfolgreicher als die spanischen und italienischen[95]. In allen vier europäischen Staaten betreiben die Gewerkschaften zunehmend auch Lobbying der Europäischen Kommission, doch bleibt die nationale Ebene der vorrangige Bezugsraum.

Sozialpakte[96]: In Europa erlebten die 1990er Jahre eine Wiedergeburt des Tripartismus auf nationaler Ebene, da sich sowohl Links- wie Rechtsregierungen um die Eindämmung der öffentlichen Ausgaben und der Staatsverschuldung innerhalb der strikten Grenzen bemühten, die im Hinblick auf die Währungsunion 2002 vorgeschrieben waren. Vor allem in Spanien und Italien waren Sozialpakte in den späten 1990er Jahren eine wesentliche Komponente der Gewerkschaftsstrategie. Dank ihrer weitgehenden Unabhängigkeit von den politischen Parteien, so die AutorInnen, sei es den spanischen und italienischen Gewerkschaften gelungen, trotz politischer Differenzen mit den jeweiligen Regierungen erfolgreich über sozial-, arbeitsmarkt- und lohnpolitische Regelungen zu verhandeln. In Deutschland hingegen sind mehrere Anläufe zu einem »Bündnis für Arbeit« an der geringen Verhandlungsbereitschaft der Unternehmerverbände, aber auch am innergewerkschaftlichen Widerstand gescheitert. In den liberalen Marktwirtschaften Großbritannien und den USA gehören nationale Sozialpakte nicht zur Gewerkschaftsstrategie, da hier Instrumente zur Herstellung einer breiten Akzeptanz und zur Umsetzung tripartistischer Vereinbarungen nicht existieren.

Politischer Streik: In Italien und Spanien sind Generalstreiks ein gängiges Instrument des gewerkschaftlichen Protests. Die kämpferischen Traditionen der spanischen und italienischen Gewerkschaftsbewegung, so Hamann und Kelly, scheinen auch in der Krise ungebrochen[97]. So zwangen CC.OO. und UGT mit ihrem letzten Generalstreik im Juni 2002 und nachfolgenden Protesten die Regierung Aznar dazu, weite Teile ihrer neoliberalen Arbeitsmarktreform wieder zurückzunehmen. In Italien kam es nach dem Wahlsieg Berlusconis nach 20jähriger Pause gleich zu einer

95 So hat der DGB zum Beispiel 2001 (gegen Zugeständnisse bei der Rentenreform) eine Reform des Betriebsverfassungsgesetzes ausgehandelt, die die Bildung von Betriebsräten erleichtert. Die britischen Gewerkschaften konnten Regelungen über die offizielle Zulassung von Gewerkschaften (Union Certification) und den Mindestlohn erreichen.

96 Siehe dazu auch die Besprechung von Fichter/Greer im vorliegenden Band.

97 Bezieht man alle Arbeitsniederlegungen mit ein, so gingen in Spanien zwischen 1996 und 2000 insgesamt 182 Arbeitstage je 1.000 Beschäftigten und Jahr verloren, in Italien 76. In den USA waren es noch 61 Tage, in Großbritannien nur mehr 21 und in Deutschland ganze 2. Insgesamt ist in allen fünf Ländern ein beträchtlicher Rückgang des Streikniveaus festzustellen.

ganzen Reihe von Generalstreiks gegen die Arbeitsmarkt-, Sozial- und Steuerpolitik der Regierung – bislang allerdings ohne durchschlagenden Erfolg. In Großbritannien und in den USA hingegen kommen Generalstreiks quasi nicht vor, in Deutschland sind sie sogar gesetzlich verboten[98].

Juristische Auseinandersetzung: Mit dem Europäischen Gerichtshof haben die Gewerkschaften in den EU-Mitgliedsländern Zugang zu einer juristischen Institution, die es ihnen ermöglicht, Einfluss auf die nationale Politik zu nehmen. Insbesondere die britischen Gewerkschaften nutzen diesen Weg, um auf EU-Ebene garantierte Arbeits- und Antidiskriminierungsrechte in britisches Recht umzusetzen. Zwar, so die AutorInnen, böten auch die deutschen, italienischen und spanischen Gewerkschaften ihren Mitgliedern umfassende rechtliche Dienstleistungen und unterstützten mitunter Klagen von Beschäftigten vor dem EuGH, jedoch würden sie von diesem Instrument nicht auf ähnlich strategische Weise Gebrauch machen wie die britischen Gewerkschaften. Dies, so sei angefügt, dürfte wohl nicht zuletzt v.a. daran liegen, dass die Rechte der Beschäftigten in diesen Ländern in der Regel über die EU-Vorschriften hinaus reichen[99].

Revitalisierung der Gewerkschaften?

Aufgrund der empirischen Beschränkungen und des hohen Abstraktionsgrads der Untersuchung tun sich Hamann und Kelly schwer, belastbare Rückschlüsse von den unmittelbaren Ergebnissen politischer Einflussnahme auf die Neubelebung der Gewerkschaften zu ziehen. Der Zusammenhang von politischem Erfolg und Revitalisierung der Organisation, so ihr Fazit, sei komplex, generalisierende Aussagen aufgrund der vielen Kontextvariablen (politische und ökonomische Institutionen, Partei- und Regierungsstrategien, Gewerkschaftsidentität und -strategie) nur schwer zu treffen. Dennoch gelangen sie zu einer – wenn auch vorsichtigen – Bewertung:

- *Politische Stärke in Spanien und Italien*: In den beiden Mittelmeerländern, so ihr Fazit, entwickelten die Gewerkschaften Mitte der 1990er Jahre eine erfolgreiche politische Strategie, die sich durch eine Kombination von Sozialpakten und Streikaktionen auszeichnet. Diese Strategie trug, verglichen mit den späten

98 Dafür haben die deutschen Gewerkschaften mehrmals in anderer Form gegen den Sozialabbau mobilisiert, so z.B. 1996 mit der größten Demonstration in der deutschen Nachkriegsgeschichte gegen das »Sparpaket« der Regierung Kohl.

99 Von einigen Ausnahmen wie der rechtlichen Gleichstellung von Frauen im Erwerbsleben einmal abgesehen. Vgl. dazu Sabine Berghahn (2002): *Supranationaler Reformimpuls versus mitgliedstaatliche Beharrlichkeit*, in: Aus Politik und Zeitgeschichte B 33-34/2002, S. 29-37.

1980er und frühen 1990er Jahren, zu einer Festigung des politischen Einflusses und zu einem Mitgliederzuwachs der Gewerkschaften bei. Sowohl die spanischen als auch die italienischen Gewerkschaften konnten sich als politische Schlüsselakteure etablieren.

- *Leichte politische Erholung in Großbritannien*: Die britischen Gewerkschaften hatten keinen Zugang zu den lange Zeit regierenden Konservativen, gleichzeitig wurden auch ihre Beziehungen zur Labour Party immer schwächer. Dies hat ihren politischen Einfluss deutlich geschwächt. Auf der anderen Seite aber konnten sie einige arbeitsrechtliche Verbesserungen aushandeln bzw. über den EuGH durchsetzen und ihre Position durch die Einführung der Union Certification stärken. Dies trug dazu bei, den nahezu 20 Jahre währenden Mitgliederverlust zu stoppen und den Organisationsgrad leicht zu verbessern.
- *Politische Schwäche in den USA und Deutschland*: Die relativ zaghaften Versuche der deutschen Gewerkschaften, Einfluss auf die Politik auszuüben, trugen dazu bei, der SPD zwei Wahlsiege zu sichern, eine Reform des Betriebsverfassungsgesetzes durchzusetzen und einige sozial- und arbeitsrechtliche Verschlechterungen für die Beschäftigten zu verhindern oder doch zumindest abzuschwächen. Sie äußerten sich bislang aber nicht in einem Anstieg der Mitgliederzahlen oder einer Zunahme des politischen Einflusses. Im Gegenteil: Die Erosion des Flächentarifsystems und der Abbau sozialstaatlicher Rechte gehen weiter, der lange Zeit stabile Organisationsgrad sinkt bedenklich. Ähnlich erging es auch den US-amerikanischen Gewerkschaften, die sich trotz ihrer forcierten Annäherung an die Demokratische Partei, massiver Wahlkampfhilfe und verstärkten Lobbyings mit einem anhaltenden Verlust von Mitgliedern, Verhandlungsmacht und politischem Einfluss konfrontiert sehen. Es gelang ihnen weder, den Demokraten zum Wahlsieg zu verhelfen, noch gegenüber der machtvollen Wirtschaftslobby an Boden zu gewinnen oder die gewerkschaftsfeindliche Haltung der US-Unternehmen zu verändern.

Soweit die Schlussfolgerungen von Hamann und Kelly, die einige Plausibilität aufweisen, aber dennoch mit Vorsicht zu genießen sind. Die Revitalisierungswirkung des politischen Erfolges der Gewerkschaften wird von den AutorInnen nämlich nicht kausal hergeleitet. Vielmehr werden Erfolge oder Misserfolge der politischen Einflussnahme einfach mit Organisationserfolgen der Gewerkschaften verglichen und mutmaßliche Verbindungen hergestellt. Dieses Verfahren läuft Gefahr, reine Artefakte zu produzieren, denn – und das räumen die AutorInnen auch selbstkritisch ein – die Organisationserfolge könnten genau so gut von anderen Gewerkschaftsstrategien herrühren.

Fazit

Folgt man den AutorInnen, so haben die italienischen und spanischen Gewerkschaften in Bezug auf Mitgliedschaft und politischen Einfluss in den letzten 10 Jahren verhältnismäßig gute Ergebnisse erzielt, während v.a. die Resultate der deutschen und US-amerikanischen, aber auch der britischen Gewerkschaften weniger beeindruckend sind. Dies verweist auf den (aktuellen) Vorteil einer kombinierten Strategie von parteipolitischer Unabhängigkeit, sozialpartnerschaftlicher Verhandlungsbereitschaft und demonstrierter Kampfkraft gegenüber Lobbying, aktiver Wahlkampfunterstützung und der verhältnismäßig engen Bindung an eine Partei. Auch die Durchsetzung von Arbeitsrechten über den juristischen Weg wird von den AutorInnen positiv bewertet. Noch aber würde von dieser Möglichkeit der politischen Einflussnahme – mit Ausnahme der britischen Gewerkschaften – noch viel zu wenig Gebrauch gemacht.

Zwar ist die Strategie der italienischen und spanischen Gewerkschaften aufgrund der recht unterschiedlichen politisch-institutionellen Rahmenbedingungen auf die US-amerikanische, britische und deutsche Situation nur bedingt übertragbar. So sind in Deutschland politische Streiks verboten, und stellt das System der industriellen Beziehungen in Großbritannien und den USA keine Instrumente zur Aushandlung und Umsetzung nationaler Sozialpakte zur Verfügung. Dennoch weisen die Ergebnisse der Untersuchung von Hamann und Kelly in die richtige Richtung: Verhandlungen und Lobbying sind in der Regel nur dann erfolgreich, wenn ihnen mit autonomen Organisationsressourcen Nachdruck verliehen werden kann. Breite und stabile Bündnisse mit anderen zivilgesellschaftlichen Organisationen können dabei nur hilfreich sein.

Norbert Fröhler

DIE BESCHRÄNKUNGEN DES EUROPÄISCHEN TANZBODENS: HARTE ZEITEN FÜR STRATEGISCHE ENTSCHEIDUNGEN, (SOZIAL-)PARTNERSCHAFT UND GEWERKSCHAFTSINNOVATIONEN

Originaltitel: *The Limits of the European Dance Floor: Hard Times for Strategic Choice, Partnership and Union Innovation*[100].
Autor: Regan Scott.
Quelle: Tony Huzzard, Denis Gregory, Regan Scott (Hrsg.): *Strategic Unionism and Partnership. Boxing or Dancing?*, Houndsmills 2004, S. 45-68.

Regan Scott beschreibt in seinem Aufsatz *The Limits of the European Dance Floor: Hard Times for Strategic Choice, Partnership and Union Innovation* vor allem zwei Aspekte: Einmal die Dimension des social partnership, der Sozialpartnerschaft in den Industriestaaten Europas mittels einer genaueren Untersuchung des sog. *Green Paper ›Partnership for an New Organisation of Work‹* von 1997. Zum andern geht es um die strategischen Möglichkeiten der europäischen Gewerkschaften als einem der Sozialpartner auf europäischer, nationaler und sektoraler und betrieblicher Ebene.

Das Greenpaper

Das eingangs erwähnte *Green Paper*, zu deutsch *Grünbuch ›Eine neue Arbeitsorganisation im Geiste der Partnerschaft‹* erschien als Beilage zum Bulletin der Europäischen Union im April 1997 und wird auch von Scott als ein Versuch verstanden, »konstruktiv und unterstützend« Leitlinien bzw. einen Rahmen für ein zwar wettbewerbsfähiges »soziales Europa«, das sich aber dennoch im Widerpart mit der zunehmenden und die Arbeiter von der Mitwirkung ausschließenden Neo-Liberalisierung befindet, herauszuarbeiten. Dieses Grünbuch möchte also gewissermaßen den sozialen Dia-

100 Dieser Aufsatz wurde ausgewählt, um strategische Ansätze und Möglichkeiten für die Gewerkschaften, mit Focus auf eine etwaige Neupositionierung in sich wandelnden, neo-liberalen und kapitalistischen Zeiten, in die Wahrnehmung zu rücken. Das Buch wiederum ist thematisch an einem roten Faden orientiert, der sich um das metaphorische und den Titel gebende Begriffspaar *boxen* und *tanzen* dreht. Die von den Herausgebern bewusst gewählte, sowohl im internationalen und nationalen als auch im lokalen und sektoralen Kontext zu erachtende Metapher, steht grosso modo für die den Gewerkschaften inhärenten, nicht nur »klassischen« Möglichkeiten, sich dem Arbeitgeber gegenüber zu verhalten: Einerseits sich im »Arbeitskampf« und anderen konfrontativen Auseinandersetzungen mit der Kapitalseite – *boxen* – zu behaupten und andererseits – *tanzen* – der Kooperation mit den Unternehmern – Stichwort *Sozialpartnerschaft* – das Wort zu reden.

log u. a. zwischen Unternehmern und Arbeitern bzw. deren Vertreter wie den Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräten unter der Prämisse initiieren, dass »in der europäischen Industrie – sowohl in der verarbeitenden Industrie als auch in der Dienstleistungsindustrie – [...] viele Entwicklungsmöglichkeiten vorhanden [sind]«. Denn, so liest man wohl auch unter dem komplexen Gesichtspunkt der Globalisierung weiter, »einer dieser Trümpfe ist der Binnenmarkt, die größte Wirtschaftseinheit der Welt. Den 16 Millionen Unternehmen dieses Marktes kommt es sehr zugute, dass 370 Millionen Verbraucher in ihrer Nähe leben«.

Hoffnungsvoll verlautbart zudem das Grünbuch, so Scott, »dass die auf niederer Ebene verhandelten Agenden unter die Einflussnahme Europas kommen sollten. Außerdem sollte statt der traditionell konfliktreichen Arbeitsplatzbeziehungen Sozialpartnerschaft der Modus der Wahl sein, und letztendlich müssten implizit partnerschaftliche Agenden auf einer weit aus höheren Ebene zu finden sein, als die gewöhnliche betriebsrätliche Kooperation«. Da aber dieses Wunschdenken im Green Paper keinerlei vertraglich bindenden Basis unterliegt, konstatiert Scott dem Grünbuch nur, dass es einen im Blick zu behaltenden »wirkungsmächtigen Imperativ« formuliert hat. Davon ausgehend wurde nicht viel erreicht, weder ein überwiegend positives Ergebnis vom sektoralen, sozialen Dialog, noch ein Zuwachs an neuen Arbeitsplätzen aufgrund des Verzichts von höheren Löhnen und einer niedrig bleibenden Inflation. Im Gegenteil beginnen in vielen europäischen Ländern die Reallöhne zu sinken. Scott unterstreicht zwar »die potenzielle Wichtigkeit des Europäischen Gewerkschaftsbunds als Mechanismus in industriellen Beziehungen, […] aber wir haben eine andere Form von Sozialpartnerschaft im Sinne, welche weit über die der Betriebsräte gehen muss, will sie, um zum treibenden Motor der Europäischen Arbeitsmärkte und der industriellen Beziehungen zu werden, eine voll funktionstüchtige Sozialpartnerschaft sein«.

Es steht nun infrage, wie eine herbeigesehnte »neue Organisation der Arbeit« im Fokus des marktwirtschaftlichen globalen Wettbewerbs einerseits genügend (Arbeitsplatz-)Sicherheit für die Arbeiter und andererseits weit reichende Spielräume für die anberaumten »flexiblen Unternehmen« resp. Arbeitgeber gewährleisten kann. Welche Rolle nehmen in diesem Green Paper die Gewerkschaften ein? Welche Ambitionen werden ihnen darin ›zugestanden‹ und wo werden ohne weiteres Konzessionen seitens der Arbeitnehmervertreter eingefordert bzw. stillschweigend vorausgesetzt? Scott orientiert sich auch hier an den vom Green Paper ausgemachten Ressourcen für eine neue Arbeitsorganisation, die den kontinuierlichen Wandlungsprozess des »flexiblen Unternehmens« speisen: die Humanressourcen in einer »wissensorientierten Wirtschaft«, die den Kundenwünschen genügenden Märkte

und eine prosperierende Informations- und Kommunikationstechnologie. Man will weg von der »herkömmlichen Massenproduktion« hin zu »[...] einem Prozess, der neue Möglichkeiten für Lernfähigkeit, Innovation und Verbesserungen und damit für eine gesteigerte Produktivität bietet«.

Den Gewerkschaften, die im Grünbuch nur bedingt als zu konsultierende Gesprächspartner Erwähnung finden – wobei »die Rolle der Arbeitnehmer bei der Entscheidungsfindung und die Notwendigkeit einer Überarbeitung und Stärkung der bestehenden Regelungen für die Mitwirkung der Arbeitnehmer in ihren Unternehmen [...] zu Anliegen von grundlegender Bedeutung [werden]«, räumt Scott einen sehr eng begrenzten Handlungsspielraum ein, der nur schwer auf einen allgemeinen Nenner, weder im gesamteuropäischen bzw. globalen, weder im nationalen noch im sektoralen Kontext, zu bringen ist. Die Gewerkschaften suchten ihren Weg zwischen boxen und tanzen so vielversprechend als möglich zu gestalten. Sie versuchten einerseits, die Arbeitnehmerinteressen zu behaupten und vor allem im »sozialen Dialog« diese Interessen nicht denen der sich neo-liberal gerierenden Arbeitgeber unterzuordnen und andererseits, die Mitglieder als ebenso zu umwerbende Klientel in der Gewerkschaft einerseits zu halten und andererseits vor allem zur Gestaltung des sich wandelnden Arbeitsplatzes zu motivieren und zu trainieren.

Diesbezüglich wurde vom Forschungszentrum ETUI [European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety] im Jahre 2000 ein umfangreicher Bericht veröffentlicht, den Scott beispielhaft heranzieht, um die schwierige Entwicklung bzw. Möglichkeit einer handlungswirksamen Strategie für die Gewerkschaften zu beleuchten. Auch im Bericht, Scott zufolge, wurden »zwei wesentliche schwindende, dennoch strukturelle Beziehungsgefüge, nämlich 1. zwischen Gewerkschaften als Organisationen und den Gewerkschaftsmitgliedern und 2. zwischen Gewerkschaften und Arbeitsplätzen« ausgemacht. Fünf von sieben dort ausgewiesenen Betätigungsfeldern der Gewerkschaften, unter anderem die Mitarbeiterbeteiligung bei der Arbeitsplatzumgestaltung, sind in ihrer Natur eher dem *boxen* zuzurechnen, so Scott, nur genießen diese auf Europa-Ebene keinerlei etablierte vertragsbildende Kompetenz. Darin aber liegt möglicherweise eine vorweggenommene und bis heute anhaltende Tendenz, wenn Scott folgendes feststellt:

»Die neuen Europäischen Regierungsformen scheinen sich weg von der gesetzlichen Regulierung des sozialen Betätigungsfeldes zu entwickeln, und einige Gewerkschaften in manchen Ländern haben breit gefächerte soziale Streitpunkte gefunden, die wohlmöglich zu einer Erneuerung der traditionellen Fähigkeiten zu *boxen* führen«[101].

101 Regan Scott: *The Limits of the European Dance Floor*, S. 60.

Und nach dem vorläufigen Ende der Diskussion um jenes *Grünbuch*, unter anderem auch nach dem Scheitern der nationalen Aktionspläne zur Schaffung neuer Arbeitsplätze und die dem »formalen sozialen Dialog« entgegenlaufende Durchsetzung des Wachstums- und Stabilitätspaktes, scheint es wohl nur eine Gewissheit zu geben, »die besagt, dass die Forderungen des Grünbuchs und seine analytische Folgen nicht verschwunden sind«[102].

Fazit

Drei Fragen, die von Scott aus einem vom März 2003 datierenden Forschungsprogramm zur ›Revitalisierung‹ der Gewerkschaften zitiert werden, nämlich »welche Art von Aktionen die Gewerkschaften vornehmen, um die Herausforderungen zu benennen, wie kann die Differenz quer durch die Länder erklärt werden und, eher eine Ansichtssache, wie effektiv können diese Aktionen für die Revitalisierung sein?"[103], stehen im Raum. Eingedenk seiner Sichtweise, »dass keine wesentliche Dynamik in das Projekt der Europäischen Union, ein rationales und völlig reifes Beziehungssystem für den Europäischen sozialen Raum zu schaffen, gelegt wurde", scheint seine Schlussfolgerung nachvollziehbar: »Vielleicht ist eine gewichtigere Gewerkschaftspolitik – eine Reaktivierung des besten klassischen *boxens* – vonnöten, um eine befähigte Machtbalance zu entwickeln, die eine Europäische Sozialpartnerschaft aufrecht erhalten kann. Dies könnte vielleicht jene Form einer Europäischen Innovation sein"[104]. Die jüngsten Generalstreiks in Belgien und die Streiks im sonstigen Europa mögen ihm das Wort sprechen.

Anton Distler

102 Ebenda, S. 61.
103 Ebenda, S. 56.
104 Ebenda, S. 61 f.

PRIVATE TÄNZER: BOXEN UND TANZEN IN DEN USA

Originaltitel: *Private Dancer: Boxing and Dancing in the US*[105].
Autor: Steven Deutsch.
Quelle: Tony Huzzard, Denis Gregory, Regan Scott (Hrsg.): *Strategic Unionism and Partnership. Boxing or Dancing?*, Houndsmills 2004, S. 199-216.

Steven Deutsch konzentriert mit seinem Aufsatz *Private Dancer: Boxing and Dancing in the US* seinen Untersuchungsschwerpunkt auf einen oftmals kontradiktorischen Charakter der gesamten US-amerikanischen Gewerkschaftsführungen. Angesichts einer im Gegensatz zu Europa sich weitaus multilingualer, multirassischer und multikultureller gebenden Gesellschaft und ob der riesigen, Europa gleichkommenden Fläche, nehmen die neuen Herausforderungen an die Gewerkschaftsführungen, wie z. B. Arbeit und Familie besser aufeinander abgestimmt und der Wandel des Arbeitsplatzes bewältigt werden können, auch vielschichtigere und kaum noch zu generalisierende Lösungsmöglichkeiten an. Deutsch führt für die verschiedenen erwähnten Ebenen beispielhaft die je unterschiedlichen gewerkschaftlichen, zumeist dezentralisiert greifenden und ambivalenten Ansätze aus.

Problemstellung

Steven Deutsch leuchtet das *Boxen* und *Tanzen* und die dazugehörigen Bedingungen für die Gewerkschaften in den Vereinigten Staaten von Amerika aus, die sich, so der Autor, vor allem aufgrund »[...] ihrer verschiedenen und heterogenen Bevölkerung, ihrer Tradition der Dezentralisierung und lokalen Variation, und des kontradiktorischen Trends innerhalb der Ökonomie und der industriellen Beziehungen«[106] nur schwerlich auf einen Nenner bringen lassen. Auch spricht der Autor von einem in Zukunft nicht zu vernachlässigenden Faktor, nämlich dem für die Mitte dieses Jahrhunderts prognostizierten, oftmals von der Rechten populistisch inszenierten Wechsel von der zurzeit zu drei viertel europäisch abstammenden Bevölkerung hin zur Minderheit.

Ob der britischen Erbschaft der Beziehungen zwischen Management und Arbeiterschaft, die die USA von Beginn an geprägt hätten, würde in einigen Fällen auch noch heute das traditionell gegensätzliche bis feindliche Beziehungsgefüge mit

105 Zum Begriffspaar *boxen* und *tanzen* s. Fußnote 100.
106 Steven Deutsch: *Private Dancer: Boxing and Dancing in the US*, S. 200.

Großbritannien geteilt. Es wird aber auch und vor allem eine wirkungskräftige Tendenz zur Dezentralisierung ausgemacht. Diese sieht Deutsch unter anderem darin begründet, dass insbesondere, sich vom die moderne Ära der industriellen Beziehungen bildenden *National Labour Relations Act* aus dem Jahre 1935 abhebend, »[…] ein höchst voluntaristisches Modell der Beziehungsgefüge zwischen Arbeitgebern und deren Arbeitnehmer mit einem beträchtlichen Gewicht auf den lokalen Arbeitsstätten« die tragende Rolle »[…] im Prozess der kollektiven Vertragsverhandlungen und im formalen System der vereinbarten Abkommen zu den Löhnen, den Arbeitsstunden und den Arbeitsbedingungen«[107] spielt. Als Ergebnis, so Deutsch, seien annähernd 200.000 individuell ausgehandelte Kollektivverträge festzuhalten. Aufgrund der Tatsache, dass es sich, laut Deutsch, »mehr um ein dezentralisiertes System mit einem Fokus vor allem auf die individuellen Arbeitsplätze«[108] handelt, werden die Vertragsverhandlungen zumeist nicht mit Arbeitgeberverbänden, sondern mit den einzelnen Arbeitgebern geführt, wobei hinzukommt, dass die Arbeitskräfte am lokalen Arbeitsplatz gleichzeitig von mehreren Gewerkschaften, die zudem nicht alle der AFL-CIO [American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations] angegliedert wären, vertreten werden.

Ausführung

Diese in der Gesamtschau der US-Amerikanischen Gewerkschaftsszene geleistete Einführung wird nun von Deutsch, auf der kontradiktorischen Metapher des *Tanzens* und *Boxens* basierend, mit der Analyse 1. der nationalen, 2. der regionalen und 3. der lokalen Ebenen fortgesetzt bzw. spezifiziert:

1. Allgemein hält der Autor für die nationale Ebene fest, dass es grosso modo zwar einige, – und auch eine »außergewöhnliche« Vereinbarung, nämlich das sog. *Kaiser Permanente/AFL-CIO Union Partnership Agreement*, wie Deutsch hervorhebt –, partnerschaftliche Übereinkünfte gibt, die den nationalen, zwischen den *Autoworkers* (UAW) und *General Motors* im Jahre 1973 abgeschlossenen Verträgen und denen der *Communications Workers* (CWA) und *AT&T* im Jahre 1980 folgten, aber »für einen großen wirtschaftlichen Sektor dominieren weiterhin die traditionellen, feindlichen Beziehungsgefüge, also das *Boxen*, die auf harten Verhandlungen, bauen«[109].

107 Ebenda, S. 200.
108 Ebenda, S. 201.
109 Ebenda.

2. Auf der regionalen Ebene lässt sich ein partnerschaftliches Tanzen zwischen Gewerkschaften des öffentlichen Sektors und regionalen Arbeitgebern feststellen, aber auch hier konstatiert Deutsch ein vorherrschendes und in naher Zukunft zunehmendes *Boxen* in den Beziehungen zwischen Arbeiterschaft und Management.
3. Auf der lokalen Ebene gibt es, wie schon gesehen, die größte Anzahl partnerschaftlicher und vertraglicher Übereinkünfte zwischen den Parteien, vor allem »mit den großen, an vielen Stellen vertretenen Arbeitgebern«[110]. Seinen Schätzungen zufolge kann man wohl für die Hälfte der lokalen Arbeitsplätze ein partnerschaftliches *Tanzen*, unter anderem in Form der betrieblichen Mitbestimmung, annehmen, doch gilt eben andererseits, so Deutsch, für die andere Hälfte das *Boxen* als tonangebende Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeiter und voraussichtlich wird diese Form zunehmen.

Pro

Als vorteilhaft stellt sich seit den 1970er Jahren für die Arbeiternehmer und die Gewerkschaften heraus, dass sie nicht dogmatisch bzw. ideologisch geleitet, sondern typisch-amerikanisch, nämlich pragmatisch auf die notwendigen vorzunehmenden Änderungen an den Arbeitsplätzen im Hinblick auf »den besten Nutzen der Technologie und der Modelle der Arbeitsorganisation, genauso im Hinblick auf eine Qualitätssteigerung und Herstellungseffizienz zu Gunsten aller Parteien« handelten. Ebenso wurde mit Fokus auf »die Herausforderungen des globalen Wettkampfs und der neuen Technologien, die nach Flexibilität, Kreativität, Problemlösungsverfahren und bestmögliche Formen der Arbeit verlangten«, reagiert bzw., wie Deutsch als Gegensatz zu den meisten anderen Ländern, wie zum Beispiel Schweden gerade mit ihrer hohen Gewerkschaftsdichte, feststellt, *pro-aktiv* agierten. Die dazugehörige, 1994 verlautbarte Richtung, und dem typischen Szenario des ›das Management handelt, die Arbeiterschaft reagiert‹ entgegenlaufende Forderung, wurde dementsprechend verabschiedet:

»Die AFL-CIO-Position stößt in die Richtung der Australischen Gewerkschaftsbünde, welche in der Welt der Industrie dazu führte, eine pro-aktive, gewerkschaftliche gelenkte Methode bezüglich des Arbeitsplatzwandels zu konzeptualisieren. Eine solche strategische Gewerkschaftsführung wäre ein echter Wechsel in der USA und das *AFL-CIO new Center for Workplace Democracy* [welches in den späten 1990er

110 Ebenda.

Jahren von der AFL-CIO mit der Intention gegründet wurde, eine aggressive gewerkschaftliche Strategie rund um Arbeitnehmerbeteiligung und den Wandel des Arbeitsplatzes zu forcieren; der Verfasser] und das *Center for Corporate Affairs* würden in naher Zukunft signifikante Änderungen herbeiführen«[111].

Contra

Doch diesem positiven, auch im Ergebnis sich widerspiegelnden Ansinnen der initiativen und selbst motivierenden »Hilfe zur Selbsthilfe« steht ein sie hemmender Nachteil gegenüber, denn »das Vertrauen auf ›freies kollektives Verhandeln‹ innerhalb eines gewerkschaftsfeindlichen Kontexts seitens des privaten Managements und der öffentlichen Politik waren kritisch für die Bildung einer Agenda für die Arbeiterschaft«: Zum anderen benennt Deutsch ein Problem machtpolitischer Art. Denn im Gegensatz zu Deutschland oder Schweden gibt es in den USA keine legitimierte Mitbestimmung auf nationaler oder lokaler Ebene, so »das alle Partizipation dem Willen des Managers an nicht organisierten Arbeitsplätzen unterliegt oder den abgeschlossenen Übereinkünften zwischen Arbeitgebern und den die Arbeitskräfte repräsentierenden Gewerkschaften«. Die zudem verbleibende Antipathie den Gewerkschaften gegenüber, so Deutsch, würde sogar dazu führen, der Ironie sei Dank, dass »einige [der amerikanischen Managementgemeinschaft; der Verfasser] Modelle der Mitarbeiterbeteiligung adoptiert hätten, um die Gewerkschaften außen vorzulassen«.

Beispiele

Deutsch zeigt beispielhaft, sowohl für den öffentlichen Sektor als auch für den privaten, unterschiedlich gestaltete Beziehungsgefüge zwischen Arbeiterschaft und Management auf, die oftmals für beide Seiten eine ›win-win‹-Situation bedeuteten. Während im privaten Sektor der Organisationsgrad weiterhin, wie in vielen anderen Ländern auch, sinke und somit auch die Gewerkschaftsdichte auf nunmehr 9 % gesunken sei, so ist umgekehrt für den öffentlichen Sektor eine steigende Gewerkschaftsdichte auf 37 % festzustellen. So nimmt es nicht wunder, dass gerade auch im öffentlichen Sektor, so Deutsch, »einige der innovativsten Anstrengungen seitens Arbeiterschaft und Management entwickelt wurden«. Natürlich, so muss man hinzufügen, »mit derselben Dynamik der wirtschaftlichen Krisen, den Steuerkür-

111 Ebenda, S. 205.

zungen für den öffentlichen Dienstleistungssektor, dem Druck auf das Management die Kosten zu senken und den Sorgen der Gewerkschaften, Arbeitsplätze zu erhalten, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz und die Arbeitsqualität zu verbessern«.

Als ein »solides Beispiel« für eine oben erwähnte ›win-win‹-Situation zieht Deutsch die Stadt Portland, Oregon heran, die dem steigenden Kostendruck und der Verbesserung eines effizienteren Services angesichts geringer werdender Ressourcen damit begegnete, die Arbeitskräfte für ihre Ziele zu gewinnen. Die Gewerkschaften, die einen großen Teil der städtischen Mitarbeiter vertreten, führten mit den jeweiligen Arbeitgebern die Verhandlungen. Unter dem Gesichtspunkt der Budgetbeschränkung und Drohungen gegen die Arbeitgeber verlautbarend einerseits und andererseits mit der Tatsache konfrontiert, dass die Anforderungen an die weniger werdenden Mitarbeiter im Steigen begriffen waren, nahmen die Gewerkschaften, trotzdem möchte man fast behaupten, eine pro-aktive Haltung ein. Als Ergebnis resultierte, so Deutsch, »eine von vielen Gewerkschaften getragene Struktur mit dem Management, […], mit Unterstützung durch den Federal Mediation and Conciliation Service, um an einer Steigerung effektiver Partnerschaft zu arbeiten, die den öffentlichen Service verbessern sollte und um verbindende Ziele für die Arbeiterschaft und das Management zu treffen«. Als genauso wichtig zu erachten sind andere Ergebnisse dieses Prozesses, der »zu beträchtlichen Steigerungen interner Gewerkschaftsschulungen, zur Mitgliedermobilisierung, zu neuen Bemühungen bezüglich der Organisation und zu höherer Beteiligung in Punkten der Arbeitsplatzumgebung« führte. Folgerichtig und ungeachtet der dennoch vorhandenen Rückschläge beim Versuch des Tanzens, die sodann in Formen des Boxens umschlagen können, konstatiert Deutsch, »dass es im öffentlichen Sektor einen Eifer gibt, beste Prinzipien und Aktionspläne für den Arbeitsplatzwandel zu erlernen«.

Für den privaten Sektor erkennt Deutsch ähnlich sich ausnehmende Versuche, »die Bewegung im Dreieck der Technologie, der Arbeitsplatzumgebung und der Arbeitsreorganisation«[112] pro-aktiv zu meistern. Ein von ihm und seiner Forschungsgruppe begleitetes Projekt an der Oregon Health Sciences University, »um die Arbeiterschaft und das Management in allen Arbeitseinheiten im Problemlösen zu trainieren [...]«, führte zur Initiierung eines Komitees, das sich unter anderem den krankheitsbedingten Folgekosten, die durch Verletzung, Erkrankung und Ausfall des Pflegepersonals entstanden, widmete. Dabei ging es nicht nur um modernere und

112 Ebenda.

ergonomischere Ausstattung des Krankenhauses und um Hilfsmittel, sondern vor allem um ein Gesamtkonzept, das Technik, Arbeitsumgebung und Arbeitsorganisation angemessen einbezieht.

Fazit

Trotz dieser oftmals positiven »Tanzaufführungen« zwischen Arbeiterschaft und Management gilt es dennoch zu bedenken, dass zum einen nur 13,5 % aller Arbeitnehmer gewerkschaftlich organisiert sind, im privaten weitaus geringer als im öffentlichen Sektor. Zum anderen basiert das Tanzen auf dem guten Willen vor allem der Arbeitgeber, das heißt ausschließlich auf einem »System voluntaristischer oder ›freier‹ Kollektivverhandlungen«. Aus diesem ambivalenten Verhältnis entspringt demnach auch ein vor allem von den Gewerkschaftsmitgliedern wahrgenommenes und oftmals schon zementiertes Dilemma, denn »[...] anstatt bleibender Feind wurde der Arbeitgeber immer mehr zum Partner«, einerseits, andererseits aber beharren einige Gewerkschaftsführer darauf, »dass die strenge, feindliche (Verhandlungs-)Kultur am Platze bleiben muss, um den Arbeitgeber fair und korrekt zu halten«. Und so stellt Deutsch für die Gewerkschaften und deren Führer und Mitglieder fest, dass für die nahe Zukunft gerade darin die pro-aktiv anzunehmende Herausforderung und strategische Wahl liegt:

»[…] um eine strategische Methode zur Austragung der Gewerkschaftsagenda zu bilden und um solche Bemühungen um Arbeiterbeteiligung gemäß dieses Planes zu platzieren. Und für die meisten der Gewerkschaftsführer wird es zwischen den Rollen der kooperativen Mitarbeit an gemeinsamen Zielen und der Notwendigkeit gegen die unilaterale Managementmacht zu kämpfen einerseits, und andererseits legitime Missstände und verhandlungsstrittige Punkte zu verfolgen, eine Vor- und Rückwärtsbewegung geben«.

Deutsch hat in seinem Aufsatz klar gemacht, dass im Wesentlichen zum *Tanzen* und zum *Boxen* in den USA auf allen Ebenen drei Bedingungen ausschlaggebend sind:

1. Eine gut organisierte und trainierte Gewerkschafts-Basis.
2. Eine pragmatische Sichtweise sowohl der Gewerkschaftsführer als auch der Mitglieder.
3. Der mehr oder weniger gute Wille der Arbeitgeberseite.

Anton Distler

3. FUSIONEN UND NEUGRÜNDUNGEN

EINLEITUNG

Während in den meisten Industrieländern nicht zuletzt aus Kostengründen ein eindeutiger Trend zu Fusionen von Gewerkschaften vorherrscht[113], finden sich in Frankreich gewerkschaftliche Neugründungen. Anschließend an zwei Rezensionen zur weltanschaulichen Zersplitterung der französischen Gewerkschaftsbewegung beschäftigen sich mit diesem interessanten Sonderfall gleich zwei weitere Texte in diesem Kapitel.

Vorab jedoch zur ersten Besprechung (»Erneuerung der Repräsentanz. Der Fusionsprozess und die strukturelle Entwicklung der Gewerkschaften in zehn Ländern«). Trotz der sehr unterschiedlichen Organisationsprinzipien in den einzelnen Ländern kam es seit den 1950er Jahren überall zu Zentralisierungsprozessen. Vor dem Hintergrund des industriellen Wandels und angesichts von Mitgliederverlusten ist besonders seit den 1980er Jahren der Zusammenschluss von Gewerkschaften betrieben worden. Insbesondere im Dienstleistungssektor sind *Super-Gewerkschaften* wie ver.di in Deutschland und UNISON in Großbritannien entstanden. Der Beitrag kommt zu einer sehr nüchternen Einschätzung dieser Fusionsprozesse: Sie wären überwiegend defensiven Charakters und eröffneten keine Möglichkeit, die negative Mitgliederentwicklung umzukehren. Die Fusionen hätten weder zu stärkeren Verhandlungspositionen noch zu einer effizienteren Verwaltung geführt. Ein Erklärungsansatz könnte darin liegen, dass keine der Fusionen aufgrund einer Mitgliederinitiative – gleichsam *von unten* – zustande kam. Alle waren als *Top-down-Prozesse* von den Vorständen gesteuert und hatten vor allem die Zentralisierung von administrativen Funktionen zum Ziel. Trotz dieses Negativtrends ergäbe sich auch ein Potenzial für demokratische Erneuerungsprozesse in den sehr heterogen zusammengesetzten Großgewerkschaften *neuen Typs*. Es entstanden horizontale Arbeitsstrukturen und Netzwerke über Branchen und Berufe hinweg, welche insbesondere bisher randständigen Personengruppen (Frauen, Hochqualifizierte, Jugendliche etc.) neue Betätigungsfelder in den Gewerkschaften böten. Hier bilde sich eine

113 Ein sicherlich gewichtiges Gegenbeispiel stellt die Spaltung des US-amerikanischen Dachverbandes AFL-CIO dar, welche jedoch in diesem Buch keine Berücksichtigung mehr finden konnte (vgl. Rick Fantasia: *Die Gewerkschaften in den USA proben die Erneuerung*, in: Le Monde diplomatique, März 2006, S. 5).

zukunftsträchtige Mitgliederpartizipation heraus, welche traditionelle geschlossene Gewerkschaftsstrukturen für neue Mitglieder öffnen könne. Gewerkschaftsfusionen seien jedoch keinesfalls ein Königsweg zur gewerkschaftlichen Erneuerung.

In Frankreich ist ein gegenläufiger Trend zu beobachten. Zwar ist die Überwindung der gewerkschaftlichen Spaltung in Richtungsverbände ein immer wiederkehrendes Motiv der Gewerkschaftsdebatte, gleichzeitig zeigt die reale organisatorische Entwicklung mit der Gründung neuer Verbände wie UNSA, FSU, SUD-Solidaires aber in die entgegengesetzte Richtung. Zwei Rezensionen beleuchten – aus durchaus gegensätzlicher Perspektive – als Überblicksbeiträge die französische Gewerkschaftslandschaft insgesamt, bevor auf den Spezialfall der SUD-Neugründungen eingegangen wird.

Der erste der beiden Beiträge (»Die Gewerkschaftsorganisationen in Frankreich«) zieht eine äußerst kritische Bilanz des Zustandes der französischen Gewerkschaften. Kategorisch stellt er fest, dass die französische Gewerkschaftsbewegung schwach sei, weil weltanschaulich gespalten. Sie hielte fest an einer längst durch die Globalisierungsrealität überholten Klassenkampf-Folklore, in der sich *Revolutionäre* und *Reformisten* gegenseitig bekämpften. Dies sei vor allem den staatlich alimentierten, aufgeblähten Gewerkschaftsapparaten geschuldet, deren Bürokratie fern vom Einfluss der Mitglieder in ihrer Unbeweglichkeit verharre. Neben der Orientierung auf eine verstärkte betriebliche Verankerung und der Zusammenarbeit mit den neuen sozialen Bewegungen, wird den Gewerkschaften empfohlen, ideologisch rückwärts gewandte Strukturen und Traditionen aufzubrechen. Dazu müsse zuvorderst die weltanschauliche Zerrissenheit überwunden werden.

Der zweite Überblicksbeitrag (»Gewerkschaften: nach der Krise?«) beleuchtet die französische Situation aus einer europäisch vergleichenden Perspektive. Es werden Außen- und Innenfaktoren untersucht, welche dazu führen, dass die französischen Gewerkschaften in der Fläche kaum präsent sind. Nachdem der Tiefpunkt der Gewerkschaftsentwicklung schon durchschritten scheint, analysiert der Text vier Eckpunkte zur Neubelebung der Gewerkschaften: Mitgliedergewinnung, Erneuerung des Gesellschaftsprojekts, Aktionseinheit der Verbände und Internationalisierung. So wird die Integration des letzten großen französischen Dachverbands CGT in den Europäischen Gewerkschaftsbund als Chance begriffen, nationale Spaltungen zu überwinden. Gemessen an den Wahlergebnissen zu betrieblichen Vertretungen nach wie vor die führende Richtungsgewerkschaft, hat die CGT ihre traditionell enge Bindung an die kommunistische Partei inzwischen weitgehend aufgegeben. Auf der Spitzenebene sucht sie systematisch die Annäherung an die größte sozialpartnerschaftlich ausgerichtete Gewerkschaft CFDT. Gleichzeitig wer-

den an der Basis zunehmend Rückbezüge auf die syndikalistischen Ursprünge deutlich[114]. Die sozialen Massenbewegungen – wie 1995 und 2003 gegen Rentenabbau und im Frühjahr 2006 gegen die Aushebelung des Kündigungsschutzes – wachsen gewöhnlich zuerst einmal in Basisstrukturen, bevor die Gewerkschaften sich an ihre Spitze setzen. Es ist der Druck von unten, der zur Aktionseinheit führt. Dann erst entfalten die Bewegungen ihre volle Schlagkraft und die Mobilisierung von Millionen Menschen in Streik und Demonstrationen kann Erfolge erringen. So entstand auch die in der Nachkriegsgeschichte einmalige Aktionseinheit bestehend aus zwölf Dachverbänden einschließlich Studenten- und Schülerorganisationen, welche den umstrittenen Ersteinstellungsvertrag CPE der konservativen Regierung Villepin im April 2006 schließlich zu Fall brachte.

Auch vom ursprünglichen Anspruch des *revolutionären* Syndikalismus ist in der offiziellen Linie der heutigen CGT nichts mehr zu finden. Schon 1995 hat sie die Vergesellschaftung der Produktionsmittel aus ihren programmatischen Grundsätzen gestrichen. Obwohl sich die ideologischen Differenzen zunehmend verwässern, ist mittelfristig nicht mit einer Wiedervereinigung der Richtungsgewerkschaften – trotz anderslautender Erwartungen[115] – zu rechnen. Ein zentrales Hindernis bildet der hohe Grad der Institutionalisierung und Bürokratisierung der französischen Gewerkschaften, welche auf einem staatlichen Anerkennungsverfahren und daran gekoppelte Finanzierungsquellen aufbaut. Eine Vereinfachung und Modernisierung der aus der unmittelbaren Nachkriegszeit stammenden Anerkennungsregeln ist schon lange überfällig[116]. Doch selbst das Prinzip der staatlichen Anerkennung von Gewerk-

114 Im Verlaufe des Jahres 2006 beginnen alle französischen Gewerkschaften den hundertsten Jahrestag des Kongresses der CGT von Amiens (1906), auf dem die damals de facto französische Einheitsgewerkschaft eine eigenständige Tradition des revolutionären Syndikalismus in Abgrenzung zur deutschen Sozialdemokratie und dem britischen Tradeunionismus begründete. Wird mit dem Hinweis auf die Charta von Amiens i.d.R. nur die politische Unabhängigkeit reklamiert, nicht aber der revolutionäre Anspruch, so beziehen sich die Gewerkschaften doch aus recht unterschiedlichen Perspektiven auf das gemeinsame Erbe (vgl. René Mouriaux: *Syndicalisme et politique : liaison dangereuse ou tragédie moderne ?*, Mouvements, n° 43, janvier-février 2006, S. 34).

115 Anfang des Jahres schätzten nach einer Umfrage des Meinungsforschungsinstitut TNS-Sofres 72 Prozent der befragten Franzosen ein, dass es zu viel Konkurrenz zwischen den Gewerkschaften gäbe und 79 Prozent würden eine deutlich verringerte Anzahl von Gewerkschaftsverbänden vorziehen (Libération: 16.01.2006).

116 Den jüngsten Vorstoß zur Reform der Anerkennungsregeln unternahm Hadas-Lebel, Mitglied des französischen Staatsrates, in seinem Bericht an den Premierminister, welcher z.B. die Ersetzung des Kriteriums der »patriotischen Grundhaltung im 2. Weltkrieg« durch ein »Bekenntnis zu den republikanischen Werten« vorschlägt. Gleichzeitig werden die größten Dachverbände, CGT und CFDT, in ihrem Anliegen unterstützt, die Möglichkeit des Tarifabschlusses denjenigen Gewerkschaften vorzubehalten, welche bei neu einzuführenden Repräsentationswahlen auf Branchenebene die Mehrheit der Stimmen erlangen (le monde, 07.05.2006).

schaften, welches ihnen beispielsweise das Recht zur Kandidatenaufstellung im ersten Wahlgang zu Personalvertretungswahlen vorbehält, wird regelmäßig infrage gestellt. Nicht nur privilegiert es die traditionellen Dachverbände, sondern es bindet die Gewerkschaften auch an den Staatsapparat. Ende 2004 wurde beispielsweise ein Antrag der relativ jungen Gewerkschaft UNSA auf Anerkennung als repräsentativ zurückgewiesen, während fünf traditionelle Dachverbände (CGT, CFDT, FO, CFTC und die Angestelltengewerkschaft CFE-CGC), trotz teilweise niedrigerer Mitgliederzahlen, über ein staatlich garantiertes Repräsentationsrecht verfügen.

Daher sieht der Überblicksbeitrag in der Befreiung von der erdrückenden Umarmung durch den Staat eine zentrale Voraussetzung gewerkschaftlicher Erneuerung in doppelter Richtung: Erstens der Überwindung der Zersplitterung in konkurrierende plurale Verbände durch Aktionseinheit. Und zweitens die Ausrichtung auf verstärkte Beteiligung der Basis sowie zur Überwindung der institutionellen Erstarrung die Rückbesinnung auf die Ursprünge der Gewerkschaft als soziale Bewegung.

Dieses Ziel verfolgen ausdrücklich die erst in der Folge der Winterstreiks von 1995 entstandene SUD-Gewerkschaften, welche im Dachverband Union Syndicale Solidaires zusammengeschlossen sind. Die beiden abschließenden Rezensionen dieses Kapitels befassen sich mit diesen Neugründungen; wiederum aus gegensätzlicher Perspektive: Während der Beitrag (»Gewerkschaften SUD«) anhand der Telekommunikations-Gewerkschaft SUD-PTT eher auf die Begrenzungen ihres basisdemokratischen Ansatzes hinweist, betont der Beitrag (»Die neu entstehenden Gewerkschaftsformen angesichts der traditionellen Rolle der Gewerkschaften«) gerade die zukunftsweisenden Elemente dieses Rückbezugs auf radikaldemokratische französische Traditionen.

Die SUD-Gewerkschaften sind Ende der 1980er Jahre als Abspaltung aus der CFDT hervorgegangen, als diese sich von ihrem linken Flügel – vor allem im öffentlichen Dienst – trennte. Inzwischen auf etwa 90.000 Mitglieder angewachsen, kontern sie den Vorwurf zur weiteren Fragmentierung beizutragen durch den Hinweis auf die Erschließung neuer Rekrutierungsfelder. Ihre Neuzugänge bestünden im Wesentlichen nicht aus Übertritten von Altgewerkschaften und so wären sie nicht die Ursache der Gewerkschaftskrise, sondern Teil ihrer Lösung. Auch befürworten die SUD-Gewerkschaften im Grundsatz die Gewerkschaftseinheit. Ihr eigener branchenübergreifender Zusammenschluss versuche jedoch explizit einen hierarchischen Verbandsaufbau zu vermeiden und setze auf konsensorientierte Entscheidungsfindung. SUD versteht sich als kämpferische Gegenmachtgewerkschaft, die der Basisdemokratie verpflichtet ist. Dies soll Institutionalisierung, Machtdelegation,

Expertentum und bürokratische Machtstrukturen verhindern. Dem setzt SUD Elemente der direkten Demokratie wie imperatives Mandat und Rotationsprinzip mit Begrenzung der Mandatsdauer, Wiederwählbarkeit und Ämterhäufung und strikte Geschlechterparität entgegen. Darüber hinaus experimentieren sie mit offenen Streikkomitees, Vollversammlungen, betriebsinternen Referenden sowie Abstimmungen über Tarifabkommen und Betriebsvereinbarungen. Auch wenn die Übertragbarkeit von Erfahrungen immer unter vielerlei Vorbehalten steht, so bieten die SUD-Gewerkschaften doch reichliches Anschauungsmaterial für innovative Ansätze der Gewerkschaftserneuerung.

ERNEUERUNG DER REPRÄSENTANZ. DER FUSIONSPROZESS UND DIE STRUKTURELLE ENTWICKLUNG DER GEWERKSCHAFTEN IN ZEHN LÄNDERN

Originaltitel: *Restructuring Representation. The Merger Process and Trade Union Structural Development in Ten Countries.*
Autor: Jeremy Waddington (Hrsg.).
Quelle: P.I.E.-Peter Lang, Brüssel 2005.

In der vorliegenden Anthologie beschäftigen sich 11 gewerkschaftsnahe Wissenschaftler aus verschiedenen westeuropäischen Ländern und Australien mit der Frage nach dem Charakter der strukturellen Veränderungen der Gewerkschaftslandschaft in den letzen Jahrzehnten. Es werden länderspezifische Studien zu Australien, Dänemark, Deutschland, Griechenland, Großbritannien Norwegen, Österreich, Portugal, Schweden und den USA vorgestellt. In zwei übergreifenden Analysekapiteln werden die Einzelstudien miteinander verglichen und diskutiert. Hierbei kommen die Autoren zum Ergebnis, dass die in den letzten Jahren erfolgten Fusionen von Einzelgewerkschaften hauptsächlich defensiver Natur waren, und in der Regel keinen Ausweg aus Negativtrends, etwa mit Hinsicht auf die Mitgliederentwicklung, eröffnet haben.

Ausgangslage

In vielen Ländern ist die organisatorische Struktur der Gewerkschaftsbewegung in den letzten Jahrzehnten dramatischen Veränderungen unterworfen gewesen. Ausgehend von der Feststellung, dass es vielfach einen Trend zur Zentralisierung von gewerkschaftlichen Organisationen gibt, wird in der vorliegenden Anthologie versucht, die Entwicklung und die Folgen von Gewerkschaftsfusionen in zehn Ländern zu untersuchen und zu vergleichen. Die Herausgabe des Bandes wurde vom Europäischen Gewerkschaftsinstitut (ETUI) finanziert.

Gleich eingangs konstatiert der Herausgeber des Buches, der britische Professor Jeremy Waddington, dass die Gewerkschaftsbewegung in sämtlichen untersuchten Ländern vor ähnlichen Herausforderungen steht. Globalisierung und damit einhergehend eine Deindustrialisierung vieler nationaler Ökonomien, zunehmenden Deregulierungen der Arbeitsmärkte, sowie der Privatisierung von wachsenden Teilen des öffentlichen Sektors haben die Arbeitsvoraussetzungen für viele Einzelgewerkschaften und nicht zuletzt die Verhandlungsstärke entscheidend beeinflusst. Nicht

selten sind diese Entwicklungen von massiven Mitgliederverlusten begleitet worden.

Die Konsequenz dieser Entwicklung ist ein sinkender gewerkschaftlicher Organisationsgrad. Hier sind heute vor allem in vielen Dienstleistungsbranchen weite Teile der Beschäftigten nur unzureichend gewerkschaftlich organisiert. All dies hat zu einer für die gewerkschaftliche Seite ungünstigen Machtumverteilung innerhalb der nationalen Produktionsregime geführt. Dies selbst in den skandinavischen Ländern, wo der gewerkschaftliche Organisationsgrad nach wie vor sehr hoch ist.

Trotz sehr unterschiedlicher Ausgangssituationen haben die Gewerkschaften in allen untersuchten Ländern – Australien, Dänemark, Deutschland, Griechenland, Großbritannien Norwegen, Österreich, Portugal, Schweden und die USA – auf die hier beschriebene Entwicklung mit Gewerkschaftsfusionen und organisatorischen Umstrukturierungen reagiert.

Umstrukturierungswoge in den 1990ern

Historisch gesehen sind gewerkschaftliche Strukturen sehr unterschiedlich in verschiedenen Ländern. Dies betrifft nicht zuletzt die Grenzen und Zuständigkeiten von Einzelgewerkschaften. Während in Österreich und Deutschland das Industriegewerkschaftsprinzip dominiert, gibt es in den angelsächsischen Ländern traditionell eine Professionsgewerkschaftsstruktur. In Südwesteuropa wird die Gewerkschaftslandschaft von einer großen Zahl von relativ mitgliederschwachen und miteinander konkurrierenden Gewerkschaften bestimmt, während das skandinavische Modell auf starken Zentraldachverbänden fußt und strikte organisatorische Grenzen zwischen Arbeitern und Angestellten zieht. Auch die direkte Einflussnahme des Staates auf den Handlungsspielraum der Tarifpartner unterscheidet sich in den einzelnen untersuchten Ländern.

Diese Faktoren spielen für das Zustandekommen und die Erfolge von Gewerkschaftsfusionen eine wichtige Rolle. Es kann jedoch konstatiert werden, dass der gewerkschaftliche Umstrukturierungsprozess lange Zeit eher evolutionär als revolutionär war. Bereits seit den 1950er Jahren ist die Zahl der Einzelgewerkschaften in den untersuchten Dachverbänden stetig gesunken – die Ausnahme von der Regel ist hier Portugal, wo nach dem Fall der Diktatur viele neue Gewerkschaften gegründet wurden. In den 1980er und 1990er Jahren nahm der Umstrukturierungsdruck doch entscheidend zu, auch in Portugal, und die Zahl der Gewerkschaftsfusionen stieg an. Dies führte zu erheblichen Konflikten, sowohl zwischen (konkurrierenden) Gewerkschaften als auch zwischen Gewerkschaften und Unternehmerverbänden

und in einzelnen Ländern wie z.B. Griechenland und den USA auch zu Konflikten zwischen Gewerkschaften und Staat.

Nach 1990 zeichnet sich doch ein eindeutiges Muster ab: Auch in Ländern wie Griechenland, Australien und Dänemark wo Professionsgewerkschaften lange die Gewerkschaftslandschaft dominierten, ist der Einfluss dieser meist relativ kleinen Gewerkschaften stark zurückgegangen. Dies trifft v.a. auf Gewerkschaften im primären und sekundären Wirtschaftsbereich zu. In den angelsächsischen Ländern wurde der Übergang zum Industriegewerkschaftsprinzip forciert, was mit der Zentralisierung von Gewerkschaftsfunktionen verbunden war. Vor allem im Dienstleistungsbereich wurden neue *Supergewerkschaften* geschaffen worden, wie z.B. die australische Finance Sector Union, die britische Gewerkschaft UNISON oder auch Ver.di.

Charakter der Gewerkschaftsfusionen

Es sind in der Regel Gewerkschaftseliten, die ihre jeweiligen Einzelgewerkschaften in Fusionen führen: Nicht in einem einzigen untersuchten Fall (der Untersuchungszeitraum beginnt 1950!) gab es eine Gewerkschaftsfusion, die auf Mitgliederinitiative zurückging. In aller Regel geht eine Gewerkschaftsfusion mit der Zentralisierung von administrativen Funktionen und Beschlussketten einher. Am ausgeprägtesten war der Zentralisierungsprozess in den letzten Jahren in Deutschland, wo dem DGB z.Z. nur noch 8 Einzelgewerkschaften angehören. Auch in den skandinavischen Ländern sank die Anzahl der Mitgliedsgewerkschaften in den nationalen Gewerkschaftsdachverbänden kontinuierlich. In Norwegen gibt es hierbei sogar Pläne den nationalen Gewerkschaftsdachverband zu einer nationalen Einheitsgewerkschaft mit zentraler Führungsstruktur umzugestalten, was jedoch auf Widerstand bei den Mitgliedsgewerkschaften gestoßen ist.

Die Fusion von Einzelgewerkschaften hat in den letzten Jahren eine Gewerkschaft *neuen Typs* geschaffen, deren Kompetenzgebiete sowohl die traditionellen Grenzen zwischen Berufsgruppen verwischten als auch Grenzen zwischen Branchen und Industriezweigen überschneidet. Die Mitgliederstruktur dieser neuen Gewerkschaften ist sehr heterogen, was laut den Verfassern zur Schaffung von neuen internen Strukturen und Netzwerken für weibliche Gewerkschaftsmitglieder, MigrantInnen, Jugendlichen und in Einzelfällen auch Akademikern, höheren Angestellten etc. geführt hat. Diese Entwicklung wird von den Autoren als ein zukunftsträchtiges System der Mitgliederpartizipation verstanden, es wird jedoch auch darauf hingewiesen, dass die

Einbindung dieser neuen Arbeitsforen in die übergreifende Gewerkschaftshierarchie offensichtlich nicht ohne Probleme verläuft.

Fazit

Die Autoren der Anthologie konstatieren, dass die gewerkschaftliche Fusionswoge des letzten Jahrzehnts schwerlich allein mit Hinweis auf Umstrukturierungsprozesse der Wirtschaft oder organisationssoziologischen Institutionalisierungstheorien zu erklären ist. Es wird auch bezweifelt, dass Gewerkschaftsfusionen automatisch zu stärkeren Verhandlungspositionen oder effektiverer Verwaltung von Beschäftigteninteressen führen.

Die Verfasser konstatieren, dass der *Top-down* Charakter der Gewerkschaftsfunktionen deutlich an der Abwesenheit von funktionierenden, einzelgewerkschaftsübergreifenden Netzwerken zu erkennen ist, was die gewerkschaftliche Arbeit nach der jeweiligen Fusion oft behindert.

Zusammenfassend kommt das Autorenkollektiv zum Schluss, dass die Fusion von Gewerkschaften selten zu den Effektivitätsgewinnen führt, die sich die gewerkschaftlichen Spitzen von den Fusionen versprochen haben. Auch in den Fällen, wo schwache Gewerkschaften sich stärkeren angeschlossen haben, wurde selten eine direkte Verbesserung etwa von Verhandlungspositionen erreicht, da diese oft von branchenspezifischen Faktoren beeinflusst werden. Die Verbesserung von »horizontalen« Arbeitsstrukturen innerhalb der Gewerkschaften, etwa auf regionaler, Branchen übergreifender Ebene oder zwischen Frauen, MigrantInnen etc., die in vielen Fällen auf der Agenda des Fusionsprozesses standen wird jedoch als zukunftsträchtiges Konzept angesehen, da traditionelle, geschlossene Gewerkschaftsstrukturen so für neue Mitgliedergruppen geöffnet werden können.

Henning Süssner

DIE GEWERKSCHAFTSORGANISATIONEN IN FRANKREICH

Originaltitel: *Les organisations syndicales en France.*
Autoren: Hubert Landrier und Daniel Labbé.
Quelle: Éditions Liaisons, Paris, 2004, 243 Seiten.

In der vorliegenden Monografie liefern die Autoren eine kurze, informative historische Gesamtdarstellung der französischen Gewerkschaftsbewegung auf Grundlage der bereits mehr als 25 Jahre alten Studie Les organisations syndicales en France von Hubert Landrier. In der stark erweiterten Neuauflage von 2004 stehen, entsprechend der biografischen Ausrichtung der Autoren im Spannungsfeld von gewerkschaftlicher Praxis und akademischer Praxisentlastetheit (Bourdieu)[117], zwei Aspekte im Vordergrund: Zum einen die theoretisch akzentuierte Bestandsaufnahme der französischen Gewerkschaften im Hinblick auf ihre Geschichte, ihre Organisation, ihre interne Funktionslogik und ihre Einbettung in die europäische Gewerkschaftsbewegung; und zum anderen die politisch-praktische Frage nach den sich eröffnenden Optionen für die Gestaltung künftiger Gewerkschaftsarbeit zwischen Erhalt des status quo und grundlegender Erneuerung.

Gegenwartsdiagnose

Die französischen Gewerkschaften bewegen sich, so die ernüchternde Einschätzung von Daniel Labbé und Hubert Landrier, in einem ziemlich eigenen, recht chaotischen Kosmos, was eine analytische Annäherung von außen an diese «boîte noire»[118] erschwert. Und jeder Frankreich-Besucher, der schon einmal einen der häufiger vorkommenden Streiks in der Pariser métro oder den Vorortzügen des Réseau Express Régional (RER) miterlebt hat, wird diese Einschätzung bestätigen können: Denn wenn auf der Linie 4 (Porte d'Orléans – Porte de Clignancourt), deren Fahrer traditionell stark gewerkschaftlich organisiert sind, nur einer von zehn Zügen verkehrt, dann muss das nicht heißen, dass auf der ›konservativeren‹ Linie 1 (Château de Vincennes – La Défense) nicht *trafic quasi normale* sein kann. Auf den RER-Linien, die in Teilen von der SNCF (den französischen Staatsbahnen) und der RATP (dem Pari-

117 Daniel Labbé war Ökonom und Soziologe, studierte 1968 an der Pariser École des Hautes Études en Sciences sociales und war in den 1970er CFDT-Gewerkschaftssekretär bei Renault. Bis zu seinem vorzeitigen Tod im Sommer 2005 unterrichtete er unter anderem Management an der Sorbonne in Paris. Hubert Landrier ist Spezialist für Gewerkschaftsstrategie, Sozialwissenschaft und soziale Konflikte und Herausgeber des *Lettre Management social.*

118 Landrier, Labbé (2004), S. 11: an den »schwarzen Kasten«; alle Übersetzungen im Folgenden vom Autor.

ser Nahverkehrsunternehmen) betrieben werden, gelten ob des Zusammengehens zweier Betreibergesellschaften und mehrerer Gewerkschaften wieder andere Gesetze. Nur eines ist für den irritierten Paris-Besucher sicher: Der Verkehr auf der Linie 14 (Gare Saint-Lazare – Bibliothèque François Mitterand) ist immer bei 100 % – die Linie funktioniert, ähnlich einem horizontalen Aufzug, vollautomatisch, und sie wird (was auch immer das in Bezug auf das Wirken der französischen Gewerkschaften heißen mag) aktuell kräftig ausgebaut.

Dies illustriert die vergleichsweise schwierige Ausgangslage der französischen Gewerkschaften: »Die französische Gewerkschaftsbewegung ist eine schwache Gewerkschaftsbewegung, und sie ist eine gespaltene Bewegung«[119]. Diese innere Schwäche der französischen Gewerkschaften (deren diverse Spaltungen in den 1920er Jahren beginnen), die zusätzlich noch durch tradierte interne Konflikte, heute etwa zwischen der CGT (Confédération Générale du Travail) und der F.O. (Force Ouvrière), belastet werden, erscheint als die gravierendste Hypothek allen gewerkschaftlichen Handelns. Dabei handelt es sich – aus ideengeschichtlicher Perspektive – um eine (zumindest bis zum Herbst 1989) relevante und in ihrer prinzipiellen Bedeutung noch darüber hinaus zentrale Konfliktlinie innerhalb des Sozialismus. Nämlich um jene, die schon bei den Marx-Interpreten Eduard Bernstein (1850-1932) und Vladimir Iljitsch Uljanow (gen. Lenin, 1870-1924) in idealtypischer Zuspitzung vorliegt, geht es doch um die Frage reformistischer (Bernstein) oder revolutionärer (Lenin) Transformation der erlebten gesellschaftlichen Verwerfungen. Demnach wäre Bernstein wohl eher Mitglied der Force Ouvrière geworden, wohingegen es Lenin zur CGT gezogen hätte. Zumindest ungefähr, denn bekanntlich hinkt jeder historische Vergleich, allzumal dieser auch noch politiktheoretischer Art ist.

Nicht zuletzt die ökonomischen Bedingungen der Globalisierung führen heute auch in Frankreich dazu, dass solchen ideologischen Grabenkämpfen eigentlich nur noch ein folkloristischer Stellenwert gebührte. Der Konjunktiv deutet aber schon an, dass auch die weltanschauliche Aufspaltung der Gewerkschaften in der Praxis ihren Teil zur seit den achtziger Jahren diagnostizierten »fortschreitenden Marginalisierung«[120] der Gewerkschaftsbewegung insgesamt beigesteuert hat, in der sich heute weder die Mehrheit der abhängig Beschäftigten wieder erkennt und die darüber hinaus noch mit ihrem mythologisch überhöhten Diskurs an den realen Belangen der Menschen vorbeizielt. Für Labbé und Landrier ergeben sich so insgesamt drei zentrale Hemmnisse für eine gewerkschaftliche Erneuerung in Frankreich.

119 Ebenda, S. 13.
120 Ebenda, S. 219.

Da wären:

1. die Beharrungskraft der Gewissheit, die dazu führt, soziale Wirklichkeit nur unter dem Blickwinkel der bislang gültigen, tradierten ökonomischen und politischen Konfliktlinien wahrzunehmen – und die somit den Blick auf die neuen ökonomischen Bedingungen verstellt;
2. die Unbeweglichkeit der Strukturen, die eine Lücke zwischen gewerkschaftlichem Anspruch und der Wirklichkeit offenbart. Aufgeblähte administrative Apparate beziehen ihre Legitimität aus einem rückwärts gewandten Verweis auf die Traditionen des Klassenkampfes. So dominieren organisatorische Interessen diejenigen der Arbeitnehmerschaft, ohne allerdings für letztere eine verhältnismäßig hohen, geschweige denn effizient generierten output zu erzeugen;
3. die gesetzlichen Einschränkungen, die – anders als etwa in Belgien, Deutschland oder Schweden – beispielsweise bei der finanziellen Ausstattung der Gewerkschaften dazu führen, dass von den von der realen Mitgliederzahl unabhängigen Mittelzuweisungen durch den Staat auch solche Gewerkschaften profitieren, die von den Arbeitnehmern bereits völlig isoliert sind. Damit bringt letztlich der Staat seine Dominanz gegenüber den intermediären Körperschaften zur Durchsetzung.

Und so fällt das Urteil über die gegenwärtige Befindlichkeit der französischen Gewerkschaften doch recht vernichtend, gar beängstigend aus: »Die französische Gewerkschaftsbewegung könnte so nichts als ein komatöser Stern sein, vom Staat künstlich am Leben gehalten, begründet auf Illusionen bezüglich seines realen Einflusses und der Motivation seiner Mitglieder, Mitarbeiter und ihn repräsentierenden Führungen«[121]. Gewerkschaft und Alltag – das sind somit zwei Dinge, für die nach Meinung der Autoren in Frankreich lediglich eines gilt: sie sind ziemlich weit voneinander entfernt.

Perspektive

»Où va le syndicalisme?«[122] – Wohin bewegen sich die Gewerkschaften? Oder noch anders gefragt: Wohin sollten sie sich bewegen, wenn sie den Prozess der fortschreitenden Marginalisierung aufhalten wollen? Auf der Suche nach zaghaften Spuren der Erneuerung finden Labbé und Landrier zumindest drei viel versprechende Ansätze.

121 Ebenda, S. 231.
122 Ebenda, S. 217.

Im Einzelnen scheint ihnen eine Zukunftsperspektive also doch möglich, und zwar bei verstärkter Förderung von:

1. Basisinitiativen und lokaler Kreativität, die direkt und logisch aus der Kritik der gegenwärtigen Praxis resultiert. Denn wenn die Zentralen der Gewerkschaften als die Ursachen der Verkrustung und als die Bastionen des Gestern dastehen, dann wird von ihnen kaum Produktives zur Erneuerung zu erwarten sein. Konkret erwarten die Autoren von den Aktiven in den Unternehmen eine subsidiäre Erneuerung der Gewerkschaftsarbeit, die adäquat auf die Komplexität und Vielfältigkeit der ökonomischen Realitäten vor Ort zu reagieren vermag und die so, etwa durch lokale Partnerschaften mit Unternehmen, aus dem Rahmen klassischer Gewerkschaftsarbeit auszubrechen vermag.
2. neuen sozialen Bewegungen, die sich zwar nur noch selten mit den spezifischen Belangen der Gewerkschaften in Einklang befinden, außerhalb des genuinen Arbeitskampfes aber doch erhebliche Schnittmengen mit gewerkschaftlichen Anliegen aufweisen. Denn genauso wie die Gewerkschaften auch würden sie vom Willen zum gemeinschaftlichen Handeln für die Allgemeinheit getragen werden. Die von den Autoren in diesem Zusammenhang konstruierte These allerdings, die neuen sozialen Bewegungen könnten der noch immer (allerdings wohl nicht mehr lange) am Ruder befindlichen Generation von 68 eine Frischzellenkur verpassen, erscheint nach kritischer Abwägung doch eher unwahrscheinlich. Nicht nur, dass die verschiedenen NGOs im sozialen oder bürgerschaftlichen Bereich mitunter vollkommen unterschiedliche und gar gegenläufige Interessen vertreten, die im zivilgesellschaftlichen Sektor vorherrschende Heterogenität (auch weltanschaulich) lässt sich wohl kaum unter einen wie auch immer gearteten Dachverband gewerkschaftlicher Provenienz pressen. Allenfalls einige temporäre, fallbezogene Allianzen scheinen plausibel.
3. Konstruktion des sozialen Europas, das als transnationale Gewerkschaftsbewegung die völlige Auflösung rein national organisierter Gewerkschaften verspricht. Dies erscheint aber trotz verschiedener paneuropäischer Demonstrationen (Labbé/Landrier), wie dem europäischen Sozialforum von Florenz 2002 oder dem von Saint-Denis 2003, in naher Zukunft als unrealistisch. Auch der bereits existente Dachverband der europäischen Gewerkschaften in Brüssel wird langfristig nicht in eine solche Rolle hineinwachsen.

Alle drei vorgestellten Verbesserungsinitiativen für die Arbeit der französischen Gewerkschaften (so allgemein und ergebnisoffen sie auch immer erscheinen mögen) eint in der Absicht, deren rückwärts gewandte Strukturen und Traditionen aufzubrechen, die gleiche Zielsetzung. Sei es, dass mehr individuelle Kreativität gefordert,

sei es, dass die Integration von anderen zivilgesellschaftlichen Akteuren propagiert oder gar die völlige transeuropäische Öffnung der Gewerkschaften angestrebt wird, ein Einwand bleibt. Alle diese Modelle werden solange schon im Ansatz scheitern, solange die französischen Gewerkschaften nicht ihre weltanschauliche Zerrissenheit zu überwinden vermögen.

Fazit

Das Buch von Labbé und Landrier scheint – was die darin enthaltenen Vorschläge zur gewerkschaftlichen Erneuerung anbelangt – von einer einzigen Sorge getragen: dass nämlich den französischen Gewerkschaften der Zugriff auf die Realität der Arbeitswelt am Ende nicht noch völlig entgleiten möge. Damit es nicht soweit kommt, schlagen die Autoren drei mögliche Wege der Erneuerung (Reaktivierung der Basis, Anschluss an die neuen sozialen Bewegungen, Europäisierung der Gewerkschaften) vor, bei deren Realisierung ein synergetisches Zusammenwirken durchaus zu wünschen ist. Abgesehen davon, dass alle drei Erneuerungskonzepte ihre je eigenen Tücken beinhalten, ist zu bemängeln, dass sie allesamt eher den Charakter eines vagen Konzeptes als den einer konkreten Idee aufweisen.

Wie oben bereits angedeutet, liegt das wirkliche Problem woanders, nämlich in einer äußerst zerrissenen Geschichte, in deren Verlauf sich bis heute kommunistisch und sozialdemokratisch orientierte Gewerkschaften unversöhnlich gegenüberstehen. Diesen eigentlichen Kern des Problems, nämlich die weltanschauliche Spaltung der französischen Gewerkschaften, berühren die vorgeschlagenen Erneuerungsperspektiven weder strukturell noch inhaltlich. Hätten Labbé und Landrier die Überwindung dieser unseligen Spaltung als Erneuerungsperspektive propagiert, so hätten sie damit wenigstens ein konkretes und noch dazu dringliches Erneuerungsprojekt vorgeschlagen.

Matthias Lemke

GEWERKSCHAFTEN: NACH DER KRISE?

Originaltitel: *Syndicats, lendemains de crise?*
Autor: Jean-Marie Pernot.
Quelle: Gallimard Folio Actuel, Paris, 2005, 395 Seiten.

Der Autor analysiert die Krise der französischen Gewerkschaften im europäischen Kontext und zeigt Zukunftsperspektiven auf. Die Chancen einer gewerkschaftlichen Erneuerung liegen in einer verstärkten Mitgliederbeteiligung und in dem Überwinden der gewerkschaftlichen Zersplitterung.

25 Jahre Gewerkschaftskrise: eine kritische Bestandsaufnahme

Seit mehr als zwei Jahrzehnten sind die französischen Gewerkschaften in der Krise. Mitgliederverluste (der Organisationsgrad wird heute auf etwa acht Prozent geschätzt), schwindender politischer Einfluss, schwierige Beziehungen mit den Unternehmern und ein scheinbar nicht enden wollender Prozess der Zersplitterung der Gewerkschaften bestimmen das Bild. Jean-Marie Pernot bleibt allerdings nicht bei dieser bekannten Bestandsaufnahme stehen, sondern zeigt, durch einen Vergleich mit anderen europäischen Ländern, die Besonderheiten der französischen Gewerkschaftskrise auf. Entgegen gängigen, oftmals monokausalen, Erklärungsansätzen, analysiert er den Einfluss von sowohl Außen-, als auch Innenfaktoren auf die Gewerkschaftskrise. Dabei will der Autor erklärtermaßen nicht eine Diagnose mit einhergehenden Patentrezepten aufstellen. In *Gewerkschaften: nach der Krise?* liegt der Schwerpunkt vielmehr auf einer kritischen Analyse der bestehenden Lage. Dabei zeichnet sich das Buch dadurch aus, dass es die spezifische Konfiguration der französischen industriellen Beziehungen, die Binnenstrukturen der Gewerkschaften und die Beziehungen zwischen den Gewerkschaften in Betracht zieht. Somit wird die Vielschichtigkeit und Komplexität der gewerkschaftlichen Krise deutlich.

Ist die Schwächung der Gewerkschaften keine alleinige französische Erscheinung, so hat die Gewerkschaftskrise in Frankreich heftiger und auch früher eingesetzt als in anderen europäischen Ländern (bereits am Ende der 1970er Jahre). Die Ursache der besonderen Schärfe der französischen Gewerkschaftskrise liegt dem Autor zufolge in der Zersplitterung der Gewerkschaften, der sich ändernden Rolle des Staates in den industriellen Beziehungen und einer ausgeprägten, übermäßigen Institutionalisierung der Gewerkschaften.

Gewerkschaft gegen Gewerkschaft

Kennzeichnend für die französischen Gewerkschaften ist die stark entwickelte Konkurrenz zwischen den verschiedenen Gewerkschaftsverbänden. Neben den fünf staatlich anerkannten Dachverbänden (CGT, CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC), sind in den letzten Jahren noch weitere Neugründungen hinzugekommen, die ebenfalls einen Vertretungsanspruch erheben (UNSA, FSU, Solidaires). Die gewerkschaftliche Landschaft ist somit weiterhin in einer negativen Dynamik der Zersplitterung begriffen, in der keine Organisation es fertig bringt, sich grundsätzlich zu erneuern oder eine herausragende Stellung einzunehmen. Für Pernot stellt die Konkurrenz zwischen den Gewerkschaften ein zentrales Problem dar: »Die französische Gewerkschaftsbewegung scheint seit mehr als 20 Jahren einen Großteil ihrer Kraft auf die eigene Schwächung verwendet zu haben«[123].

In der heutigen Krise der französischen Gewerkschaften spielt die veränderte Rolle des Staates in der Regulierung der industriellen Beziehungen eine wichtige Rolle. Traditionell stützten sich die französischen Gewerkschaften auf den Staat, um eine retrograde und wenig kompromissbereite Arbeitgeberseite zum Einlenken zu bewegen und landesweite soziale Verbesserungen durchzusetzen. Unter neoliberalen Rahmenbedingungen, die auch eine Veränderung der Rolle des Staates bedingen, ist dies allerdings heute nicht mehr in dieser Form möglich. Die staatlichen Politiken unterstützen vielmehr seit Anfang der 1980er Jahren die Tendenz zur Dezentralisierung und Verbetrieblichung der Tarifpolitik. Die vom Staat ermöglichte Ablösung der Tarifverhandlungen auf Branchenebene durch betriebliche Verhandlungen hat zur nachhaltigen Schwächung der nur wenig in der Fläche präsenten französischen Gewerkschaften beigetragen.

Die starke Institutionalisierung der Gewerkschaften durch ein nicht mehr zeitgemäßes staatliches Anerkennungsrecht der gewerkschaftlichen Repräsentativität zeitigt eine Reihe negativer Konsequenzen. Sie verstärkt die gewerkschaftliche Zersplitterung, indem sie Bestandsgarantien für ansonsten nur schwerlich überlebensfähige Organisationen bereitstellt. Die Kluft zwischen formell anerkannter Repräsentativität und reeller Mobilisierungs- und Vertretungskapazität wird durch das staatliche Festhalten an Anerkennungskriterien vergrößert, welche auf die unmittelbare Nachkriegszeit zurückgehen. Einige Gewerkschaften, deren Mitgliederzahlen stark gesunken sind (CFTC, CFE-CGC), können daher immer noch im Namen der Beschäftigten an Verhandlungen teilnehmen und diverse direkte und indirekte staat-

123 Jean-Marie Pernot, *Syndicats, lendemains de crise?*, S. 16; Übersetzung vom Autor.

liche Zuwendungen beanspruchen. Pernot kritisiert eine regelrechte staatliche »Absorption« des gewerkschaftlichen Vertretungsanspruches. Diese sei die Folge eines »faustischen Paktes« mit dem die Gewerkschaften Teile ihrer Autonomie zu Gunsten von Bestandsgarantien aufgegeben hätten, welche ihnen das organisatorische Überleben trotz Mitgliederverlusten ermöglichte.

Perspektiven der Erneuerung

Ohne pragmatisch orientierte »Empfehlungen« oder »Rezepte« aufstellen zu wollen, zeigt Pernot die großen Leitlinien und Problemfelder einer gewerkschaftlichen Erneuerung auf. Diese muss, seiner Auffassung nach, sowohl von unten als auch von oben kommen. Die Eckpunkte einer Stärkung der französischen Gewerkschaften sind: verstärkte Mitgliedergewinnung, Erneuerung des gewerkschaftlichen Gesellschaftsprojektes, verbesserte Beziehungen zwischen den Verbänden sowie Internationalisierung des gewerkschaftlichen Aktionsradius.

Obwohl den französischen Gewerkschaften relativ hohe Beliebtheitswerte in Umfragen bescheinigt werden, haben sie Schwierigkeiten, diese passive Sympathie in Mitgliedschaften umzuwandeln. Die Mitgliedergewinnung gestaltet sich schwierig, und dies insbesondere im privaten Dienstleistungssektor, der oftmals einer gewerkschaftlichen Wüste gleicht. Es gibt keine Patentrezepte zur Mitgliedergewinnung und kein Dachverband hat entscheidende Durchbrüche auf diesem Gebiet zu verzeichnen. Pernot glaubt nicht, dass es möglich sein wird nachhaltig neue Mitglieder zu gewinnen, ohne vorher Änderungen in der Organisationsstruktur der Gewerkschaften durchzuführen. Die kodierte Sprache, der hierarchische Aufbau und die männliche Vorherrschaft, die das öffentliche Bild der Gewerkschaften prägen, wirken jedenfalls nicht attraktiv für junge Arbeitnehmer oder Frauen. Der Autor erinnert daran, dass die Gewerkschaften in Frankreich ihre Vertretungskapazität über soziale Konflikte errungen und neue Generationen von Aktiven integriert haben. Eine Wiederaufnahme dieser Tradition setzt allerdings voraus, dass die Gewerkschaften sich verstärkt ihres Ursprungs als sozialer Bewegung besinnen. Sie sollten die Präsenz in den Institutionen mit einem »social movement unionism« verbinden, der aus den institutionellen Erstarrungen ausbricht.

Geschärftes Profil

Zur erfolgreichen Mitgliedergewinnung gehört auch ein Schärfen des programmatischen oder »ideologischen« Profils der Gewerkschaften. Diese müssen sich der

Herausforderung stellen, eine Vision für eine bessere Zukunft auszuarbeiten. Der Antrieb für das Engagement in der Gewerkschaft liegt in der Tat zu einem wichtigen Teil in der Überzeugung, dass gemeinsames Handeln erfolgreich sein kann und eine bessere Zukunft möglich ist. Die Schwierigkeit ist hierbei, dass die Gewerkschaften in Frankreich sich lange Zeit auf die politischen Konzepte und Ideologien von bestehenden Parteien gestützt haben (insbesondere die sozialdemokratische oder kommunistische Partei). Der Autor bleibt auch recht allgemein in der Beantwortung der Frage, wie ein erneuertes ideologisches Fundament der Gewerkschaften aussehen könnte.

Pernot zufolge ist nicht unbedingt die gewerkschaftliche Aufspaltung in verschiedene Verbände an sich problematisch, sondern vielmehr die Art und Weise, wie mit diesen Spaltungen umgegangen wird. Obwohl offensichtlich ist, dass keiner der Verbände über ein schlüssiges Erfolgsrezept verfügt, dominieren allzu oft kleinkarierte Konflikte und Alleinvertretungsansprüche das Verhältnis zwischen den verschiedenen Verbänden. Eine »Zivilisierung« der zwischengewerkschaftlichen Beziehungen ist dringend notwendig. Die Spaltung der verschiedenen Verbände zeitigt insbesondere auf betrieblicher Ebene negative Folgen. Beispielsweise drängt sie sich bei jeder Betriebsratswahl in den Vordergrund und ruft das Unverständnis bei den Beschäftigten hervor. Durch die gewerkschaftliche Konkurrenz wird der Eintritt in eine Richtungsgewerkschaft zugleich immer auch zu einer Stellungnahme gegen die anderen Gewerkschaften.

Mit der zunehmenden Bedeutung der europäischen Ebene wird die internationale Zusammenarbeit der Gewerkschaften wichtiger. Pernot zufolge haben die französischen Gewerkschaften keinen besonderen »Rückstand« im Verständnis der Wichtigkeit der europaweiten oder internationalen Zusammenarbeit aufzuholen. Allerdings wird die internationale Position der französischen Organisationen wiederum häufig geschwächt durch die Streitigkeiten zwischen den verschiedenen Verbänden, denen die anderen europäischen Gewerkschaften meist unverständlich gegenüberstehen. Die Zusammenarbeit der französischen Gewerkschaften im EGB, und besonders in den branchenspezifischen europäischen Zusammenschlüssen, kann aber zu einer Überwindung der Zersplitterung beitragen.

Fazit

Die Krise der französischen Gewerkschaften entwickelt sich in einem Spannungsfeld von internen und externen Faktoren. Einerseits sind die Gewerkschaften geschwächt durch die Konkurrenz zwischen den verschiedenen Verbänden, eine starke Abhän-

gigkeit vom Staat und unzeitgemäße Organisationsformen. Anderseits tragen die sich im Rahmen des Neoliberalismus verändernde Rolle des Staates, das Festhalten an retrograden staatlichen Anerkennungsregeln und die unkooperative Grundhaltung der Unternehmerverbände ebenfalls zur gewerkschaftlichen Schwächung bei. Die Krise der französischen Gewerkschaften ist somit vielschichtig und verlangt nach differenzierten Antworten. Eine Lösung des zentralen Problems der Stärkung der Mitgliederbasis setzt auf jeden Fall ein Überwinden der Konkurrenz zwischen den Gewerkschaften, ein erneuertes gewerkschaftliches Gesellschaftsprojekt und eine Befreiung aus der erdrückenden Umarmung durch den Staat voraus.

Die Erklärungsansätze und Einschätzungen von Pernot sind schlüssig, doch würde man sich manchmal eine genauere Erörterung von bestehenden, mehr oder weniger erfolgreichen Ansätzen zur Gewerkschaftserneuerung wünschen. Alles in allem liefert Pernot jedoch eine wichtige und umfassende Synthese zur derzeitigen Lage und zu den Herausforderungen der Gewerkschaften in Frankreich. Und dies ohne Schönfärberei, aber auch ohne die Schwarzmalerei, die einen Großteil der französischen Gewerkschaftsforschung kennzeichnet.

Adrien Thomas

GEWERKSCHAFTEN SUD

Originaltitel: *Syndicalisme(s) SUD*.
Autoren: Renaud Damesin und Jean-Michel Denis.
Quelle: Les Cahiers de recherche du GIPMIS[124], n° 11, 04/2001, Noisy-le-Grand, http://perso.wanadoo.fr/gipmis/page61.htm

1988 gegründet, verdoppelte sich die Mitgliederzahl der SUD-Gewerkschaften[125] zwischen 1995 und 1999. Die Autoren stellen sich die Frage, ob die neuen SUD-Gewerkschaften ein Modell in Zeiten sinkender Mitgliederzahlen für andere Gewerkschaften sein können.

Ausgangslage und Maßnahmen der Gewerkschaften

Die SUD Gewerkschaften gelten als linksalternative Basisgewerkschaften in Frankreich. Im Dezember 1988 wurde die erste der SUD Gewerkschaften, die SUD-PTT, von ehemaligen Mitgliedern der CFDT (Confédération Française Démocratique du Travail) gegründet. Später kamen weitere SUD-Gewerkschaften hinzu[126], vor allem im öffentlichen Dienst.

Renaud Damesin zeigt in seinem Beitrag, wie zwei der größeren SUD-Gewerkschaften (SUD-PTT und SUD-RAIL) eine konfrontative Gewerkschaftspraxis entwickelt haben, sich jedoch aufgrund von Entwicklungen innerhalb der Unternehmen, in denen sie aktiv sind, auch einem breiteren Klientel öffnen mussten.

Jean-Michel Denis befasst sich eingehender mit der SUD-PTT und ihrem interprofessionellen Engagement, das die SUD-PTT die »Rekonföderalisierung durch die Basis« nennt.

Die Autoren erklären die Gründung der neuen Gewerkschaften und ihren Zulauf an Mitgliedern vor allem nach den Massenstreiks vom Herbst 1995 sowohl durch exogene als auch endogene Faktoren. Die Beschäftigten bei der Post als auch bei der Telekom waren einerseits mit den Reformen und der Privatisierung in beiden Bereichen unzufrieden. Mit diesen Reformen kamen interne Konflikte innerhalb des Gewerkschaftsverbandes auf, wie mit der Privatisierung umzugehen sei.

124 Die Texte von Renaud Damesin und Jean-Michel Denis entstanden im Zuge einer Tagung der GIP-MIS und der Universität Marne La Vallée *(»Die SUD-Gewerkschaften, eine neue Kategorie gewerkschaftlicher Akteure?«)* im Jahre 1999, bei der die beiden Autoren ihre Texte referierten.
125 SUD ist die Abkürzung für Solidarisch, Geeint (französisch Unitaire) und Demokratisch.
126 Z.B. SUD Rail, SUD CRC (Coordonner Rassembler Constriure), SUD FNAC, SUD-Banques, SUD APNE, SUD-Culture, SUD-Education.

Die endogenen Gründe, so die Autoren, liegen im Ursprung und der Dynamik der SUD-Gewerkschaften: die örtliche Nähe, die Kommunikation mit den Beschäftigten und der fordernde Ton, das Engagement in Konfliktfällen sowie die außergewerkschaftliche Mobilisierung.

Die SUD-Gewerkschaften sind kein einheitliches Gebilde, vielmehr fällt ihre Heterogenität auf. Einige der SUD-Gewerkschaften, wie die SUD-Rail, wachsen schnell, andere, wie die SUD-CRC, eher sehr langsam aufgrund ungünstiger sektoraler Bedingungen und starken konkurrierenden Gewerkschaften im gleichen Organisationsbereich. Weitere Schwierigkeiten der SUD, so die Autoren, ergaben sich aus der Gewerkschaftsferne der Basis und der Begrenzung der Aktivitäten auf ein bestimmtes Unternehmen.

Die Autoren filtern wesentliche Merkmale des Selbstverständnisses der SUD-Gewerkschaften in ihren Beiträgen heraus: sie wollen kämpferisch sein, kollektiv mobilisieren und organisieren, Mitgliedergewerkschaften statt Funktionärsverbände sein, welche sich sowohl durch Nähe zu den Mitgliedern als auch lokale Aktivität auszeichnen, mitten in der Gesellschaft und den sozialen Bewegungen. Sie verweigerten sich lange einem interprofessionellen Rahmen und der Eingliederung in konföderale Strukturen.

Die SUD-Identität, so die Autoren, ist geprägt durch die Bereitschaft zum Konflikt und durch Ablehnung institutioneller Regelungen. Auf den Aufbau von Gegenmacht orientiert, misstrauen die SUD-Gewerkschaften föderalen Strukturen und einer Einbindung in andere Institutionen. Allerdings konnten die SUD-Gewerkschaften die Entwicklungen von Reformen und Privatisierungen nicht stoppen und erleiden insofern einen Glaubwürdigkeitsverlust.

Mit dieser Identität haben sich die SUD aber auch Probleme selbst geschaffen: Sie suchen händeringend kompetenten Nachwuchs und haben ihre Regelungen ehedem so eng geschnürt, dass sie nun darüber zu stolpern drohen. Die Regeln basieren auf der Ablehnung der als undemokratisch empfundenen herkömmlichen Gewerkschaftsdachverbände und betreffen die Begrenzung der Mandatsdauer, die außerdem an das Rotationsprinzip gebunden ist, die Begrenzung der Wiederwählbarkeit und der Ämterhäufung sowie das imperative Mandat von Wahlämtern und Delegierten.

Mit ihrem Engagement im Gewerkschaftszusammenschluss der »Gruppe der 10« haben sich die SUD-Gewerkschaften, so die Autoren, aus der anfangs selbstgewählten Isolation befreit. Die Aufgaben, die Renaud Damesin und Jean-Michel Denis für die SUD-Gewerkschaften jetzt sehen, sind ihre Etablierung im privaten Sektor,

die staatliche Anerkennung der Repräsentativität und die Entwicklung einer interprofessionellen Politik.

Fazit

Die SUD-Gewerkschaften rangen nach ihrer Gründung zwar um einen Platz im System der industriellen Beziehungen. Obwohl sie weitgehend außerhalb der traditionellen gewerkschaftlichen Praxis der Tarifverhandlungen und paritätischen Institutionen verblieben, sahen sie sich bald den gleichen Problemen gegenüber wie andere Gewerkschaften. Teilweise treten die Probleme, z.B. die Mitgliederschwäche, sogar noch potenzierter in Erscheinung aufgrund ihrer geringen Präsenz im privaten Sektor.

Der größte Unterschied zu traditionellen Gewerkschaften ist ihre Nähe zu den sozialen Bewegungen und ihre Orientierung auf die Gewerkschaftsbasis. Möglich, dass daraus Lösungsansätze für die Probleme, die Gewerkschaften der neuen wie der alten Form teilen, erwachsen.

Reine Konzentration auf Lokalisierung bzw. Regionalisierung ohne den Blick auf das Gesamte und über den Tellerrand hinaus jedoch ist zu kurz gesprungen und eine einseitige Definition von Solidarität. Das zeigen diese beiden Aufsätze. Offensichtlich bedarf es bei der Reformierung der Gewerkschaften eines gesunden Mixes von Regionalisierung bzw. lokaler Orientierung und der Kooperation im größeren Rahmen.

Kathleen Kollewe

DIE NEU ENTSTEHENDEN GEWERKSCHAFTSFORMEN ANGESICHTS DER TRADITIONELLEN ROLLE DER GEWERKSCHAFTEN

Originaltitel: *Les formes syndicales émergentes confrontées au rôle traditionnel des syndicats.*
Autor: Jean-Michel Denis.
Quelle: Jocelyne Barreau (Hrsg.): Quelle démocratie sociale dans le monde du travail, Presses universitaires de Rennes, Rennes, 2003, S. 207-218.

Der Autor nähert sich dem Phänomen der gewerkschaftlichen Umgruppierung und Erneuerung in Frankreich über die soziale Bewegung, wobei er von den Winterstreiks des Jahres 1995 ausgeht. Der Bildung sowie der föderativen Vereinigung der SUD-Gewerkschaften gilt dabei sein besonderes Augenmerk. Insbesondere kritisiert Denis – nicht unbedingt stichhaltig – den Versuch der SUD-Gewerkschaften, in größerem Maße Elemente der direkten Demokratie in ihrem Organisationsmodell zu berücksichtigen.

Re-Aktualisierung radikaldemokratischer Traditionen

Leider lädt schon der Titel des Artikels zu Missverständnissen ein, da er nahe legt, in den neu entstehenden SUD-Gewerkschaften eine Abkehr vom traditionellen Organisationsmodell zu erblicken. Im Laufe der Argumentation erfährt der Leser jedoch, dass die SUD-Organisationen historische Traditionen der radikalen, französischen Gewerkschaftsbewegung aktualisieren. Sie entspringen zudem der ursprünglich sozialistisch orientierten Richtungsgewerkschaft CFDT, die wiederum aus der sozial-christlichen Arbeiterbewegung hervorgegangen ist. Der Artikel betont die französische Sonderrolle, da es sich anders als bei den deutschen Einheitsgewerkschaften stets um Richtungsgewerkschaften, also um breite, para-politische Strömungen handelt. Die eigentliche Frage betrifft also nicht Tradition versus Erneuerung, sondern die Re-Aktualisierung radikaldemokratischer Traditionen, die mit den SUD-Gewerkschaften zum Ausdruck kommt.

Bei ihnen handelt es sich um rund 50 unabhängige Gewerkschaften, die zwar in mehreren Branchen existieren, aber nur im öffentlichen Sektor stark vertreten sind[127]. Die landesweite Föderation dieser Einzelgewerkschaften nennt sich »Groupe

127 Diese Feststellung betrifft im Übrigen mehr oder weniger alle französischen Gewerkschaftsdachverbände, besonders stark die bislang kommunistisch beeinflusste CGT.

des 10« (Zehnergruppe). Nach Schätzungen aus dem Jahr 2003 haben sie ungefähr 70.000 Mitglieder, also bereits mehr als die christlichen Gewerkschaften unter dem Dach der offiziell als »repräsentativ« anerkannten CFTC.

Die föderative Organisationsform der an sich autonomen SUD-Gewerkschaften stellt nach Ansicht des Autors eine Überwindung der bisher unabhängigen und sektoral begrenzten Gewerkschaften da, die in der Nachkriegsperiode aus Abspaltungen der bestehenden Dachverbände hervorgegangen sind. Der Spannung zwischen Autonomie und landesweiter, branchenübergreifender Vertretung wird bei der SUD-Gruppe mithilfe einer konsensorientierten Entscheidungsfindung zu begegnen versucht. Die sektoralen SUD-Gewerkschaften haben gleichzeitig ein praktisches Interesse an dieser Koordinierung, weil ihnen ansonsten die übergeordnete, d.h. nationale, europäische und globale Ebene entgleitet. Daher kann nach Meinung des Autors die föderative Einheit zum Teil als Nebeneffekt der Globalisierung gewertet werden. Ein weiterer, objektiver Grund für diesen Zusammenschluss ist die Schwierigkeit, vom französischen Staat als »repräsentative« Gewerkschaft anerkannt zu werden und damit das generelle Recht zu erlangen, Tarifverträge abzuschließen.

In positiver Hinsicht wird die Koordinierungsform der SUD-Gewerkschaften als Versuch gewertet, an die berufsübergreifenden, sozialen Bewegungen anzuknüpfen, die sich stärker an Bürger- sowie allgemein sozialen Rechten denn an branchenspezifischen Forderungen orientieren. Gleichzeitig wird auf den schon seit etwa 20 Jahren anschwellenden Einfluss von Praktiken direkter Demokratie innerhalb der französischen Vereinslandschaft hingewiesen, welche hierarchische Vertretungsformen unterlaufen und somit der assoziativen Organisationsform des SUD-Gruppe Vorschub leisten. Der Autor muss am Ende eingestehen, dass diese Formen dem französischen Syndikalismus des frühen 20. Jh. entliehen sind, also durchaus spezifisch nationalen »Traditionen« entsprechen[128].

Mehr direkte Demokratie wagen

Anschließend geht der Autor auf ein Grundproblem der «neuen» Gewerkschaftsstrukturierung ein. Er fragt nach den Grenzen der direkten Demokratie innerhalb einer Gewerkschaftsbewegung, die ausdrücklich Masseneinfluss gewinnen will, die also ab einer gewissen Organisationsgröße nach Meinung des Autors ohne das Delegationsprinzip kaum funktionsfähig bleiben kann. Dieses kritische Argument scheint

128 In diesem Zusammenhang bleibt kritisch anzumerken, dass Denis der Selbstdarstellung der SUD-Gewerkschaften keinerlei Platz einräumt (siehe beispielsweise : Annick Coupé und Anne Marchand (Coord.): *Syndicalement incorrect: SUD-PTT, une aventure collective*, éditions Syllepse, Paris, 1999).

der philosophischen Kultur des Liberalismus zu entstammen, welcher bereits vor der französischen Revolution Rousseaus These der volonté commune mit dem Hinweis auf die Unpraktizierbarkeit direkter Demokratie im Rahmen moderner Gesellschaften verworfen hat. Dagegen wäre es vielversprechender, die produktive Spannung zwischen repräsentativer und direkter Demokratie weiterzuverfolgen, mit welcher die SUD-Gruppe bereits experimentiert. Insofern wäre eine kritische Auseinandersetzung sowohl mit den Mängeln der klassischen, bürokratischen Delegation als auch des historischen »Anarchosyndikalismus« wünschenswert.

Denis Hinweise auf die demokratische Praxis der SUD-Gewerkschaften bleiben leider recht abstrakt und begrenzen sich auf allgemeine Überlegungen. Wichtige Elemente der empirischen Analyse dieser Praktiken wären meiner Meinung nach:

1. Die systematische Organisation von offenen und gewerkschaftsübergreifenden Streikkomitees sowie von Vollversammlungen, die über Forderungen, Abbruch oder Fortführung von Streiks entscheiden. Beispiele dafür sind die Poststreiks seit Ende des 1980er Jahre, die jüngeren Streikwellen von 1995 und 2003. Diese demokratische Aktionsform knüpft an syndikalistischen und selbstverwalterischen Erfahrungen der französischen Gewerkschaftsbewegung an (Gründerzeit der CGT, Generalstreiks im Juni 1936 und im Mai 1968, Aktionsformen der CFDT der 1960er und 1970er Jahre).
2. Die Abhaltung von betriebsinternen Referenden, die von den Gewerkschaften und nicht etwa vom Management durchgeführt werden (Ein Beispiel ist die Abstimmung gegen die Privatisierung von France Télécom im Jahr 2000).
3. Die Information und aktive Einbeziehung der Benutzer von Öffentlichen Diensten über Kampagnen und Befragungen.
4. Die Teilnahme an Besetzungen von Arbeitsämtern und anderen öffentlichen Gebäuden, und deren Umwandlung in Diskussionsforen, beispielsweise während der Erwerbslosenbewegung 1997-1998.

Fazit

Der fehlende historische Bezug auf die starken anarcho-syndikalistischen Wurzeln der französischen Gewerkschaftsbewegung lässt den Autor die Traditionslinie, welche zu den SUD-Gewerkschaften führt, verkennen. Zusammenfassend muss aber im Gegensatz zu Denis darauf aufmerksam gemacht werden, dass das SUD-Experiment einen – bisher erfolgreichen – Versuch darstellt, die radikaldemokratische Tradition der französischen Gewerkschaftsbewegung zu aktualisieren, deren spezifi-

sche nationale Formen aber kaum direkt auf andere Länder und Strukturen übertragen werden kann.

Alexander Neumann

4. INTERNATIONALE HERAUSFORDERUNGEN

EINLEITUNG

Zweifelsohne lässt sich eine Zunahme der transnationalen Aktivitäten der Gewerkschaften feststellen. Allgegenwärtig sind die Bezüge auf jene Prozesse, die unscharf als *Globalisierung* bezeichnet werden und so findet sich in diesem Kapitel die Sichtung einer *neuen Art des Gewerkschaftsinternationalismus*. Durch die zunehmend transnational aufgestellten Unternehmen und entsprechende Managementstrategien kommen Belegschaftsvertretungen aus verschiedenen Ländern zwangsläufig miteinander in Kontakt. Fusionen großer Konzerne, aber auch die Entwicklung von neuen Binnenmärkten[129], fördern die betrieblichen Vernetzungen und führen zu Institutionen wie den Europäischen Betriebsräten. Allzu oft beschränkt sich die internationale gewerkschaftliche Koordination jedoch auf die Konzernebenen. Die Formulierung von Gewerkschaftsinteressen und Strategien findet jedoch im Wesentlichen weiter auf den nationalen, regionalen oder lokalen Ebenen statt. Ungeachtet einer verstärkt zu vernehmenden internationalistischen Rhetorik betrachten die meisten Gewerkschafter weiterhin grenzüberschreitende Aktivitäten grundsätzlich vor dem Hintergrund des jeweilig nationalen Arbeitsmarktes sowie der Standortsicherung für die eigene Mitgliedschaft. Dabei treffen Gewerkschaftsbewegungen aufeinander, die mit unterschiedlichen Machtressourcen ausgestattet sind. In konkreten Situationen, in denen die zumindest theoretisch viel beschworene internationale Solidarität zum Tragen kommen soll, kapituliert diese nicht selten vor den nationalen Egoismen.

Im einleitenden Text (»Neubelebung der Gewerkschaften auf internationaler Ebene: Die Bedeutung nationaler Sichtweisen«) werden solche Mechanismen anhand von Beispielen aus der Automobilindustrie sowie der Luftfahrtbranche dokumentiert. Dass es auch positive Exempel gibt, in denen die transnationale Vernetzung von Gewerkschaften zum gegenseitigen Nutzen funktioniert, zeigt der Transportsektor. Im vorgestellten Fall der weltweiten Koordination der Hafenarbeiter funktionierte und funktioniert die solidarische Aktion[130]. Konstituierend dafür ist unter

129 Vgl. Heribert Kohl, Steffen Lehndorf, Sebastian Schief: »Industrielle Beziehungen in Europa nach der EU-Erweiterung«, In: WSI-Mitteilungen 7/2006, S.403-409.

130 Hierzu sei zusätzlich auf den beispielhaften Text von Bernt Kamin verwiesen: »*Hafenarbeiter: Transnationale Gewerkschaftsarbeit sichert Erfolg*« in: WSI-Mitteilungen, Heft 1/2006, Internet: http://www.boeckler.de/pdf/wsimit_2006_1_kamin.pdf

anderem die kontinuierliche Pflege der Beziehungen durch Vernetzung. Dabei erscheint es unabdingbar, dass sich diese nicht auf Kontakte der Gewerkschaftsspitzen beschränkt, sondern die Aktivisten an der Basis, an den jeweiligen betrieblichen Standorten einbezieht. So erzeugtes, persönliches Vertrauen und Verstehen, über nationale und kulturelle Grenzen hinweg, bildet die Basis für ein erfolgreiches gemeinsames Handeln.

Das europäisch geprägte Stakeholder-Modell, mit seiner Betonung der Gemeinschaft aller wirtschaftlichen Akteure wird im zweiten Text (»Gewerkschaften und die Politik des Europäischen Sozialmodells«) dem Shareholder-Modell US-amerikanischer Prägung gegenübergesetzt, dessen wichtigstes Ziel die Profitmaximierung für die Aktionäre ist. Dieses Shareholder-Modell – so die These – ist auf die europäische Situation nicht anwendbar. Seine Ausrichtung auf kurzfristige Renditen sei wenig nachhaltig und auch den Partizipationsinteressen der Beschäftigten und ihrer Gewerkschaften nicht zuträglich. In der Diskussion um die so genannte Corporate Governance (beste Unternehmensführung) sollten die Gewerkschaften gerade auch auf europäischer Ebene das Stakeholder-Modell befürworten, auf die Zusammenarbeit mit so genanntem *geduldigem Kapital*, also Unternehmen mit langfristigen Investitionsabsichten, setzten, sowie die Einflussmöglichkeiten von Mitarbeiterbeteiligungen (z.B. durch Belegschaftsaktien) nutzen. Dazu sei es notwendig, europäische Rahmenbedingungen zu fordern, die es ermöglichen, im öffentlichen Interesse Unternehmen so zu regulieren, dass die verschiedenen Stakeholder an den Entscheidungsprozessen beteiligt sind.

Diesen Ansatz der Integration der Gewerkschaften in das europäische Projekt eines auf überlegene Wettbewerbsfähigkeit – der Lissabon Strategie[131] – setzenden, seinem neoliberalen Wesen nach marktradikalen Kapitalismus, konfrontiert der letzte Text (»Gewerkschaften und die Politik des Europäischen Sozialmodells«) in diesem Kapitel mit einem strategischen Gegenentwurf. Demnach sei die Vorgehensweise, mit der die Gewerkschaften ein *soziales Europa* erreichen bzw. verteidigen wollen, ein hilfloser Versuch. Obwohl kein Zweifel bestehe, dass der verschärften Wettbewerbssituation im europäischen Binnenmarkt dauerhaft nicht mit nationalen Anpassungsstrategien beizukommen sei, gäben die Gewerkschaften nur sehr zögerlich Ressourcen an die europäische Ebene ab. In der Folge seien Institutionen wie der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) wenigstens teilweise von den finanziellen

131 Vgl. Martin Große Hüttmann, Tim-C. Bartsch, Jane Öispuu: »Die neue Lissabon-Strategie in der erweiterten Europäischen Union«. In: Gesellschafts-Wirtschaft-Politik, 1/2006, Leverkusen, S. 73-82, sowie ebenfalls Jürgen Hoffmann: »Innovativ in die Sackgasse?« In: Mitbestimmung 6/2005, Düsseldorf, S. 20-24.

Zuwendungen durch die Europäische Kommission abhängig. Diese Abhängigkeit präge die Politik des EGB, der weit davon entfernt sei, die dringend erforderliche koordinierende oder gar aktivierende Rolle bei der Vernetzung der nationalen Gewerkschaften wahrzunehmen[132]. Gemeinsame Gegenmacht würde so nicht hergestellt. Statt dessen würde der EGB von der EU-Kommission zum sanftem Lobbyisten domestiziert. Anstatt das elitäre und neoliberale EU-Projekt entschieden zu bekämpfen, ließen sich die europäischen Gewerkschaften einbinden und versuchten nur noch, Schadensbegrenzung zu betreiben. Doch die Folgen dieser Einbindung schwächten die Gewerkschaften zunehmend: Ihnen kommen die eigenen politischen Alternativen abhanden und mit ihnen die Mobilisierungsfähigkeit.

Die Geschichte der Arbeiterbewegung zeigt, dass die Durchsetzung von Rechten sowie der Verbesserung der Lebensbedingungen der abhängig Beschäftigten ohne Ausnahme ein Ergebnis sozialer Kämpfe war. Dazu waren die Gewerkschaften immer darauf angewiesen, möglichst viele Mitglieder zu gewinnen, diese zu mobilisieren, Kampagnen zu initiieren und Massenproteste zu organisieren. Deshalb ist es für die europäische Dimension von gewerkschaftlichem Handeln unabdingbar, sich aus der Vereinnahmung durch das marktradikale EU-Projekt zu befreien und zu Strategien der Mobilisierung und des Disputs überzugehen. Doch dafür sind klare Konzepte und Strategien notwendig, die deutlich die Verbündeten und die Gegner der Gewerkschaften benennen. Und letztlich werden die Gewerkschaften nicht daran vorbeikommen, ein neues Verständnis von gewerkschaftlichem Internationalismus zu entwickeln. Schaffen sie dies nicht, werden sie hinter ihren bröckelnden nationalen Schutzmauern all jene Fähigkeiten verlieren, die sie überhaupt erst in die Lage versetzen, eine erfolgreiche Schutz- und Interessensvertretungspolitik für die abhängig Beschäftigten zu betreiben.

132 Zur Charakterisierung der europäischen Gewerkschaftsorganisation siehe auch: Thorsten Schulten »Solidarische Lohnpolitik in Europa. Zur politischen Ökonomie der Gewerkschaften.« 2004, Hamburg, 321-324.

NEUBELEBUNG DER GEWERKSCHAFTEN AUF INTERNATIONALER EBENE: DIE BEDEUTUNG NATIONALER SICHTWEISEN

Originaltitel: *International Trade Union Revitalization: The Role of National Union Approaches.*
AutorInnen: Nathan Lillie und Miguel Martínez Lucio.
Quelle: Carola M. Frege und John Kelly (2004): *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*, Oxford University Press, Oxford, S. 159-179.

In ihrer Untersuchung befassen sich Lillie und Martínez Lucio mit der Entwicklung der internationalen Beziehungen von Gewerkschaften. Anhand von drei Fallstudien aus dem Hafentransportsektor, der Automobilindustrie und der Luftfahrtbranche werden Bedingungen und Hindernisse für grenzüberschreitende Gewerkschaftskooperationen aufgezeigt. Dabei verweisen die AutorInnen auf die Bedeutung der verschiedenen nationalen Sichtweisen, die in unterschiedlichen Institutionen, Interessen und Identitäten wurzeln[133].

Globalisierung und gewerkschaftliche Solidarität

Zunächst einmal konstatieren die AutorInnen, dass es in den letzten 20 Jahren einen deutlichen Zuwachs an transnationalen Gewerkschaftsaktivitäten gegeben habe. Die Globalisierung der Produktion, der Waren- und Kapitalmärkte habe eine »neue Art des Gewerkschaftsinternationalismus« hervorgerufen, die sich sowohl auf formelle als auch auf informelle transnationale Netzwerke gründe. Sechs Ebenen dieser internationalen Neubelebung der Gewerkschaften identifizieren Lillie und Martínez Lucio:

1. Durch transnationale Unternehmen und Managementstrategien geraten Gewerkschaften verschiedener Länder unweigerlich miteinander in Kontakt.
2. Die Entwicklung neuer Binnenmärkte und supranationaler staatlicher Institutionen wie der EU hat neue internationale Gewerkschaftsorganisationen (ETUC) und betriebliche Vertretungsstrukturen (Europäische Betriebsräte) hervorgebracht.

133 Die Untersuchung ist Teil des internationalen Forschungsprojektes »*Comparative Labor Movement Revitalization*«. Es vergleicht, wie Gewerkschaften in den USA, Großbritannien, Deutschland, Italien und Spanien den Herausforderungen des sozioökonomischen Wandels begegnen und welche Strategien sie entwickeln, um die eigene Krise zu bewältigen. (Siehe dazu auch die Rezensionen zu Hamann/Kelly, Fichter/Greer und Frege/Heery/Turner im vorliegenden Band.)

3. Das Ende des kalten Krieges und die Herausbildung neuer globaler Netzwerkstrukturen hat zu einer politischen Erneuerung der internationalen Gewerkschaftsbünde geführt.
4. In einigen Sektoren haben sich die grenzüberschreitenden Gewerkschaftskontakte, nicht zuletzt mithilfe der internationalen Gewerkschaftssekretariate, systematisiert und institutionalisiert.
5. Die weltweite Gewerkschaftskrise hat den gegenseitigen Austausch über geeignete Gegenstrategien gefördert.
6. Die Kritik am globalen Kapitalismus hat einen neuen internationalistischen Gewerkschaftsdiskurs etabliert, der nicht nur Arbeits- und Klassenfragen umfasst, sondern auch Geschlechter-, Umwelt- oder Menschenrechtsthemen.

Diese positiven Entwicklungen, so die AutorInnen weiter, dürften jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Formulierung von Gewerkschaftsinteressen und -strategien im Wesentlichen weiter auf nationaler, regionaler oder lokaler Ebene stattfinde. Die verschärfte Standortkonkurrenz rufe Konflikte um Arbeitsplätze und Investitionen hervor und erschwere die Herausbildung transnationaler Solidarität. Dominierende Gewerkschaften nutzten ihre Position, um bei anstehenden Entlassungen den Beschäftigten anderer Standorte die Hauptlast zu übertragen. Internationale Kampagnen seien in der Regel nicht Ausdruck der Entwicklung der effektivsten Strategie, sondern des kleinsten gemeinsamen Nenners, auf den sich die Gewerkschaften einigen konnten. Denn ungeachtet der üblichen internationalistischen Rhetorik betrachteten die meisten GewerkschafterInnen grenzüberschreitende Aktivitäten grundsätzlich vor dem Hintergrund des jeweiligen nationalen Arbeitsmarktes und der Folgen für die eigene Mitgliedschaft.

Lillie und Martínez Lucio kritisieren, dass Gewerkschaften wie Wissenschaft bislang nicht ausreichend zur Kenntnis genommen haben, wie nachhaltig internationale Gewerkschaftsbeziehungen vom Zusammenspiel nationaler Institutionen, Interessen und Strategien beeinflusst werden. Die divergierenden nationalen Systeme industrieller Beziehungen, so ihre Argumentation, statten Gewerkschaften mit unterschiedlichen Machtressourcen aus. Sie prägen auch die jeweiligen Gewerkschaftsdiskurse und führen zur Herausbildung unterschiedlicher und oftmals nicht kompatibler Sichtweisen, Projekte und Strategien. Und nicht zuletzt formen sie auch das jeweilige Verständnis von internationaler Kooperation selbst. Diese Asymmetrien, so die AutorInnen weiter, bestimmen das Verhältnis zwischen den Gewerkschaften und erschweren die grenzüberschreitende Zusammenarbeit. Und sie erlauben es dem Management, die entstehenden Differenzen zwischen den Gewerkschaften im

eigenen Interesse auszunutzen und die Beschäftigten bzw. ihre VertreterInnen an den verschiedenen Standorten gegeneinander auszuspielen.

Anhand von drei Fallstudien zeigen Lillie und Martínez Lucio exemplarisch, unter welchen Bedingungen sich verschiedene Typen internationaler Zusammenarbeit entwickeln und welche Bedeutung dabei nationalen Institutionen industrieller Beziehungen und nationalen Sichtweisen von Gewerkschaften zukommt.

Gegenseitige Unterstützung im Hafentransportsektor (der Fall ILWU – PMA)

Die *International Longshore and Warehouse Union* (ILWU) vertritt HafenarbeiterInnen an der US-amerikanischen und kanadischen Westküste. Während der Tarifrunde 2002 gewannen ihre VerhandlungsführerInnen den Eindruck, dass der Unternehmerverband *Pacific Maritime Association* (PMA) nicht wirklich zu einem Tarifabschluss gelangen wollte[134]. Vielmehr hatte es die PMA offensichtlich darauf abgesehen, einen Arbeitskampf zu provozieren, um die ILWU zu zerschlagen. Sie konnte sich dabei der Unterstützung der US-Regierung sicher sein, die eine längere Blockade wichtiger Hafenanlagen, im nach den Anschlägen vom 11. September 2001 ausgerufenen »Anti-Terror-Kampf«, keineswegs hinnehmen wollte. Als Streikmaßnahmen ausblieben, entschied sich die PMA trotz fehlender Rechtfertigung zu einer 10-tägigen Aussperrung und bemühte sich, den Konflikt in der Öffentlichkeit als Streik darzustellen. Das Kalkül ging auf und die Regierung Bush hatte eine hinreichende Rechtfertigung für die Anordnung einer 80-tägigen »Abkühlphase«, während der jegliche Arbeitskampfmaßnahmen untersagt waren. Daraufhin provozierte die PMA »Bummelstreiks«, indem sie zu wenig Arbeitskräfte anforderte[135], um so den Eindruck zu erwecken, die »Abkühlphase« werde von der ILWU nicht eingehalten, und damit weitere Regierungsmaßnahmen gegen die ILWU zu rechtfertigen.

In dieser zugespitzten Situation wandte sich die ILWU Hilfe suchend an die Internationale Transportarbeiter-Föderation (ITF), den International Dockworkers Council (IDC) und Hafenarbeitergewerkschaften anderer Länder. Sie konnte dabei auf ein gut ausgebautes Netzwerk von internationalen Kontakten und eine lange Tradition gegenseitiger internationaler Unterstützung zurückgreifen. So hatte die ILWU regelmäßig an Aktionen der ITF und des IDC teilgenommen, und viele Gewerkschaften

134 In den USA ist es nicht unüblich, dass Unternehmer versuchen, etablierte Gewerkschaften auszuschalten, indem sie bei Ablauf eines Tarifvertrages eine Einigung verhindern.

135 Die ILWU betreibt ein »Hiring-Hall-System«, das heißt die vorhandene Arbeit wird täglich an einen von ihr kontrollierten Arbeitskräftepool verteilt.

anderer Länder in ähnlicher Lage mit Solidaritätsaktionen unterstützt[136]. Die ILWU rief dazu auf, die Mitgliedsunternehmen der PMA weltweit unter Druck zu setzen. Zahlreiche Hafenarbeitergewerkschaften folgten diesem Aufruf und drohten, von StreikbrecherInnen geladene Fracht aus den USA nicht abzufertigen. Die PMA gab dem Druck schließlich nach und unterzeichnete Ende 2002 einen Tarifvertrag mit sechsjähriger Laufzeit.

Dass der Widerstand so wirksam organisiert werden konnte, darauf weisen Lillie und Martínez Lucio ausdrücklich hin, lag neben der schnellen solidarischen Kooperation der Gewerkschaften nicht zuletzt auch an den Besonderheiten der Branche[137]. Die zunehmende Transnationalisierung hat zu einer Konzentration unter den Schiffslinien, Schiffsbeladern und Logistikern geführt. Die meisten der in der PMA organisierten Unternehmen sind in ausländischer Hand oder haben erhebliche Interessen im Ausland. Sie stellen deshalb an vielen Standorten außerhalb der USA ein gutes Ziel für Gewerkschaftsaktionen dar. Eine Unterbrechung der Transportkette kann die Unternehmen und auch die jeweilige nationale Ökonomie empfindlich treffen[138].

Nationalismus in der Automobilindustrie (der Fall BMW – Rover)

Weniger erfolgreich zeigt sich die internationale Zusammenarbeit in der Automobilindustrie, obwohl hier mit der zunehmenden Transnationalisierung der Automobilproduktion eine ganze Reihe von grenzüberschreitenden Gewerkschafts- und Konzernnetzwerken entstanden sind. Im Mittelpunkt dieser Netzwerke stehen v.a. Fragen der Arbeitsorganisation und des gegenseitigen (konzernbezogenen) Informationsaustauschs. Ihre Stabilität wird oftmals durch konkurrierende Beziehungen zwischen verschiedenen Produktionsstandorten untergraben. Dies zeigt sich insbesondere dann, wenn ein Arbeitsplatz- oder Investitionsabbau geplant ist. Ein weiteres Problem für die internationale Kooperation stellen die divergierenden Verhandlungs- und Informationsressourcen der Gewerkschaften dar, die von den variierenden nationalen Systemen der industriellen Beziehungen und dem unterschiedlichen Zugang zum jeweiligen Mutterkonzern herrühren.

136 So verweigerten ILWU-Mitglieder z.B. 1995 die Arbeit an einem Schiff, um sich mit ausgesperrten HafenarbeiterInnen in Liverpool solidarisch zu zeigen (vgl. Michael Lavalette/ Jane Kennedy 1996: *Solidarity on the Waterfront: The Liverpool Lockout of 1995/96*, Merseyside).

137 Vgl. dazu Peter Turnbull (2000): *Contesting Globalisation on the Waterfront,* in: Politics and Society 28, S. 367-391.

138 So bezifferte die Bush-Administration die drohenden Verluste durch einen Streik der ILWU auf täglich etwa 2 Mrd. US-Dollar.

Lillie und Martínez Lucio verdeutlichen diese Problematik am Fall *BMW – Rover*. Die 1994 erfolgte Übernahme des kriselnden Automobilkonzerns Rover durch BMW bot britischen und deutschen BeschäftigtenvertreterInnen zunächst eine gute Gelegenheit zur Entwicklung und Vertiefung internationaler Kooperationsbeziehungen. Dies äußerte sich u.a. in der Einrichtung eines Europäischen Betriebsrats (EBR). Die Kooperation in diesem Gremium und im gesamten Netzwerk wurde jedoch durch die unterschiedlichen nationalen Rahmenbedingungen der Mitarbeiterbeteiligung erschwert. Aufgrund des Betriebsratssystems und der Unternehmensmitbestimmung hatten die deutschen KollegInnen einen besseren Zugang zu Unternehmensinformationen als die britischen, die traditionell mit schwächeren Beteiligungsrechten ausgestattet sind. Dieses Problem konnte aber nach und nach überwunden werden, als 1999 Veränderungen im Management und Gerüchte über eine Restrukturierung der britischen BMW-Werke einen intensiven Austausch und zahlreiche Hilfeversprechen zwischen britischer und deutscher Beschäftigtenseite zur Folge hatten. Dabei spielte der EBR eine zentrale und in vielen grenzüberschreitenden Netzwerken bis dahin nicht gekannte Rolle, indem er einen kontinuierlichen Dialog und Informationsaustausch sicher stellte[139].

Dieses positive Beispiel transnationaler Kooperation wurde jedoch jäh in sein Gegenteil verkehrt, als BMW Anfang 2000 trotz erheblicher Zugeständnisse der britischen Belegschaften seine Sanierungsbemühungen als gescheitert erklärte und sich entschloss, Rover wieder abzustoßen. Diese Entscheidung wurde vom deutschen Betriebsrat ausdrücklich und von der IG Metall stillschweigend unterstützt. Die britischen Gewerkschaften hingegen erfuhren davon aus der Zeitung, sie waren weder vom BMW-Management kontaktiert worden, noch hatten die deutschen KollegInnen sie informiert. Auch der EBR war schlicht umgangen worden. Während die britischen Gewerkschaften AEEU und GMB zur Verteidigung »britischer Jobs« und der britischen Industrie, sowie zu einem Boykott von BMW und deutschen Waren im Allgemeinen aufriefen, rechtfertigten sich die deutschen BeschäftigtenvertreterInnen mit dem »Gesamtinteresse des Unternehmens BMW« und damit letztendlich mit den eigenen nationalen Standortinteressen. Dabei ging es im Kern nicht nur um die Sicherung der heimischen Arbeitsplätze, sondern auch um den exklusiven Zugang zur BMW-Führung, der bei einer zunehmenden Internationalisierung der Unternehmensstrukturen verloren zu gehen drohte[140].

139 Vgl. dazu Michael Whittal (2000): *The BMW European Works Council: A Cause for European Industrial Relations Optimism,* in: European Journal of Industrial Relations 6, S. 61-83.

140 Vgl. dazu das Interview mit dem BMW-Gesamtbetriebsratsvorsitzenden Manfred Schoch in der *Welt* vom 20.3.2000: *»Rover hätte BMW gefährdet«.*

Konkurrenz und Hierarchien in der Luftfahrtbranche

Am Beispiel der Luftfahrtindustrie zeigen Lillie und Martínez Lucio, wie transnationale Restrukturierungsprozesse die grenzüberschreitende Zusammenarbeit von Gewerkschaften *eines ganzen Sektors* verhindern können.

Die Luftfahrtindustrie litt in besonderem Maße unter den Anschlägen vom 11. September. Die einsetzende Krise zog einen Konzentrations- und Restrukturierungsprozess der gesamten Branche nach sich. Um die großen Fluglinien herum bildeten sich neue strategische Bündnisse wie die *Oneworld Alliance* (u.a. American Airlines, British Airways, Iberia) oder die *Star Alliance* (u.a. United Airlines, Lufthansa, SAS), in deren Mittelpunkt die gemeinsame Nutzung von Routen, Personal und strategischen Ressourcen sowie eine gemeinsame Marketingpräsenz steht.

Durch diese Entwicklung entstand bei den Gewerkschaften das Interesse, mit den BeschäftigtenvertreterInnen der jeweiligen strategisch Verbündeten in Verbindung zu treten. Verschiedene transnationale Netzwerke entstanden, die v.a. dem Austausch von Information über neue Arbeitspraktiken und Formen des MitarbeiterInnenmanagements dienten, aber auch Codes of Conduct für die beteiligten Unternehmen oder Rahmenvereinbarungen in Bezug auf Arbeitskampfmaßnahmen und betriebliche Belange erarbeiteten. Bei der Förderung dieser Netzwerke spielte die ITF-Sektion für zivile Luftfahrt eine Schlüsselrolle. Dabei waren alle Beteiligten vor besondere Herausforderungen gestellt, denn die strategischen Unternehmensbündnisse sind wesentlich instabiler und flüchtiger als transnationale Unternehmen – und mit ihnen die entstandenen Gewerkschaftsnetzwerke.

Trotz der ausdrücklichen Bemühungen der ITF, sich an dem im Falle der HafenarbeiterInnen so gut funktionierenden Kooperationsmodell der maritimen Schifffahrt auszurichten, gelang es in der Luftfahrtbranche nicht, die Netzwerkarbeit zu verstetigen und zu vertiefen. Etliche Gewerkschaften widersetzten sich einer intensiven Zusammenarbeit. Dabei spielten ähnlich wie im Fall BMW – Rover Konkurrenzverhältnisse und Hierarchien eine entscheidenden Rolle. Die Konkurrenz zwischen den neuen strategischen Unternehmensbündnissen spiegelte sich auch auf Gewerkschaftsseite wider. Der ITF gelang es nicht, zwischen den jeweiligen Gewerkschaftsnetzwerken zu vermitteln, zumal ihre Koordinationsrolle durch das Gewicht der neu entstandenen Interessenzusammenschlüsse stark in Frage gestellt wurde. Konkurrenzbeziehungen entstanden aber auch innerhalb der Gewerkschaftsnetzwerke. Unterschiedliche Zugänge zu Informationen und Ressourcen führten zur Herausbildung von Hierarchien und behinderten die Netzwerkarbeit. Erschwerend kam hinzu, dass die Luftfahrt trotz zunehmender Privatisierungs- und Internationalisie-

rungstendenzen eine vergleichsweise »staatsnahe« Branche geblieben ist, was Gewerkschaften dazu verleitet, eingespielte nationale Einflusskanäle zu bevorzugen und internationale Strategien zu vernachlässigen.

Fazit

Die drei Fallstudien zeigen, wie nationale Arbeitsbeziehungssysteme im Zusammenspiel mit internationalen Branchen-, Produktions- und Unternehmensstrukturen die transnationalen Gewerkschaftsbeziehungen prägen – in positiver wie in negativer Hinsicht. Im Fall BMW – Rover und in der Luftfahrtbranche wurde deutlich, dass die gewerkschaftliche Zusammenarbeit von Hierarchien, nationalen Interessen und Konkurrenz durchzogen ist. Die Gewerkschaften im Zentrum eines Unternehmens (bzw. Unternehmensbündnisses) und/oder mit einer besseren institutionellen Verankerung sind verleitet, ihre dominierende Position auf Kosten der anderen, weniger gut ausgestatteten Gewerkschaften auszunutzen. Im Gegensatz zu solchen hierarchischen Netzwerken auf Unternehmensebene, sind die gewerkschaftlichen Netzwerke im Hafentransportsektor horizontal und sektorweit strukturiert, wobei die transnationale Konkurrenz zwischen den Beschäftigten begrenzt ist.

Wenngleich die drei Fallstudien gezeigt haben, dass sektor- und produktionsspezifische Bedingungen einen entscheidenden Einfluss auf Qualität und Belastbarkeit transnationaler Gewerkschaftskooperationen ausüben, so lassen sich doch einige allgemeine Kriterien für deren Gelingen festhalten:

Die Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften ist meist solidarischer und weniger konkurrenzbestimmt, wenn

1. die internationale Konkurrenz in Bezug auf Investitionen gering ist,
2. starke zwischengewerkschaftliche Netzwerke bereits vorhanden sind und
3. die Kooperation weniger auf betrieblichen Strukturen beruht, sondern auf Branchenebene vollzogen wird.

Das erste Kriterium kann von Gewerkschaften kaum beeinflusst werden, die beiden letztgenannten hingegen schon.

Die ILWU konnte sich darauf verlassen, dass andere Hafenarbeitergewerkschaften sie rechtzeitig mit wirksamen Arbeitskampfmaßnahmen unterstützen würden, da sie im Laufe der Jahre ein starkes Netzwerk internationaler Kontakte und gegenseitiger Unterstützung aufgebaut hatte. Zwar hatten die Gewerkschaften auch in den anderen beiden Fällen grenzüberschreitende Netzwerke geknüpft, diese erwiesen sich im Konfliktfall jedoch als nicht stabil genug, um Solidarität zu mobilisieren. Dies lag nicht zuletzt auch daran, dass die Kontakte erst dann aufgebaut wurden,

als sich der Konflikt bereits abzeichnete. Es fehlte an langfristigen, systematischen und nicht hierarchischen Beziehungen, die nötig gewesen wären, um die grundlegenden Interessensgegensätze zu überwinden.

Ähnlich ausschlaggebend wie Dauer und Verlässlichkeit der Kooperationsbeziehungen ist offensichtlich auch die räumliche Ebene, auf der diese hergestellt werden. Wie der Fall BMW – Rover zeigt, sind Unternehmensnetzwerke sehr anfällig für Managementstrategien, die Belegschaften und Gewerkschaften an verschiedenen Produktionsorten gegeneinander ausspielen. In der Konkurrenzsituation liegt die Gefahr nahe, dass jede/r Belegschaftsvertreter/in zunächst einmal das Beste für die ›eigene‹ Belegschaft herausholen möchte. Mag Wompel ist deshalb durchaus zuzustimmen, wenn sie feststellt: »Welt-, Euro- oder einfachen Betriebsräten kann internationale Solidarität nicht überlassen werden«[141]. Erfolgversprechender erscheinen vielmehr Gewerkschaftskooperationen auf sektoraler Ebene, wenngleich die Fallstudie über die Luftfahrtbranche zeigt, dass der Weg dorthin recht steinig sein kann.

Auf eine weitere Herausforderung für die gewerkschaftliche Netzwerkarbeit weisen Lillie und Martínez Lucio abschließend hin: Die beschleunigte Transnationalisierung und Restrukturierung von Produktionsabläufen, Unternehmensteilen und ganzen Unternehmen bringt wechselnde und intransparente Eigentumsverhältnisse mit sich. Die Entscheidungszentren der Unternehmen sind häufig nicht klar bestimmt und verändern sich. Die Dynamik dieser Entwicklung erschwert den Aufbau und die Vertiefung von Netzwerken und unterstützt das Management in seinen Versuchen, Gewerkschaften gegeneinander auszuspielen. Bislang, so die AutorInnen, werde dieses Problem von den Gewerkschaften weitgehend ignoriert. Im Mittelpunkt transnationaler Kooperationen stünden nach wie vor produktionsbezogene Themen und unmittelbare Beschäftigungsfragen.

Bis auf weiteres, so das pessimistische Fazit von Lillie und Martínez Lucio, werde sich der Prozess transnationaler Netzwerkbildung in starker Abhängigkeit von den jeweiligen nationalen Regulierungssystemen und den unterschiedlichen Ressourcen, die diese den Gewerkschaften zur Verfügung stellen, vollziehen. Die Neubelebung der Gewerkschaften auf internationaler Ebene müsse als ein langer und steiniger Weg angesehen werden, während dessen alle Machtvorteile aufseiten des globalen Kapitals verblieben.

Norbert Fröhler

141 Mag Wompel (2000): Der heimische Ledersitz – näher als das britische Chassis! Tücken internationaler Solidarität am Beispiel BMW – Rover, in: express 3/2000, S. 9. Vgl. dazu auch Norbert Fröhler (2004): Wettbewerbskorporatismus ohne Alternative? Ansätze und Perspektiven gewerkschaftlicher Interessenvertretung in der europäischen Integration, in: Ders./Stefanie Hürtgen/Christiane Schlüter/Mike Thiedke (Hrsg.): Wir können auch anders. Perspektiven von Demokratie und Partizipation, Münster, S. 126-157.

STRATEGIEN FÜR GEWERKSCHAFTEN IN EINEM EUROPÄISCHEN SYSTEM DER CORPORATE GOVERNANCE

Originaltitel: *Prospects for trade unions in the evolving European system of corporate governance.*
Autor: Sigurt Vitols.
Quelle: Endbericht für das Projekt *»SEEurope-The influence of the EU directive on worker involvement in European Companies on worker participation and company management practices«*, Europäisches Gewerkschaftsinstitut Report 92, mit Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung, 2005.

Der Autor zeigt die Unterschiede des Shareholder Modells und Stakeholder Modells und begründet, warum das US-amerikanische Shareholder Modell auf die europäische Situation nicht anwendbar ist. Er entwickelt Empfehlungen für gewerkschaftliche Handlungsstrategien zur Unterstützung des Stakeholder Modells in Europa.

Ausgangslage

Die Diskussion über die beste Unternehmensführung (Corporate Governance) hält an. Oftmals wird das Shareholder Modell, wie es beispielsweise in den USA zu finden ist, als das zukunftsweisende Modell dargestellt. Hinter den Kulissen spielen dabei aber auch die höhere Vergütung der Führungskräfte, das Interesse großer Anbieter von Finanzdienstleistungen in Europa an einer Verschiebung des Systems und ebenso die Versuche politischer Entscheidungsträger, die Verantwortung für staatliche Unternehmen abzugeben, eine Rolle.

Der Autor vergleicht das US-amerikanischen System mit bedeutenden Stakeholder Modellen[142] in Europa und zeigt dabei die Schwächen des Shareholder Modells und seine Folgen auf:
die lockere Geldpolitik,

- die Abnahme der Sparquote privater Haushalte,
- die massive Kreditaufnahme von Unternehmen,
- privaten Haushalten und Staat,
- das große und weiter steigende Handelsdefizit.

142 Die beiden Modelle unterscheiden sich v.a. hinsichtlich ihrer Eigentümerstruktur der Unternehmen. Für das Shareholder Modell charakteristisch sind private Aktionäre mit der Absicht, den eigenen Wohlstand zu mehren. Das Stakeholder Model ist gekennzeichnet durch die Betonung der Gemeinschaft. Hier sind die Aktionäre nur einer von vielen Stakeholdern des Unternehmens.

Die Vorteile des Stakeholder Modells werden an folgenden Elementen festgemacht:

- die geringe Anzahl von Finanzskandalen,
- die Stabilität trotz geringen Wachstums,
- die Integration verschiedener nationaler Kulturen und Muster industrieller Beziehungen, die nachweislich vorteilhaft für wirtschaftliche Leistungsfähigkeit sind,
- geringere soziale Ungleichheiten zwischen Spitzenmanagern und Arbeitnehmern,
- die mäßige Zunahme von Gehältern der Spitzenmanager.

Sigurt Vitols stellt dar, dass das US-amerikanische Shareholder Modell aufgrund der Unterschiede in den Arbeits- und Finanzmarktstrukturen nicht in die europäischen Rahmenbedingungen passt. In den USA gibt es keine Beteiligungsstruktur der Stakeholder. Dagegen hat die Europäische Union vertraglich und gesetzlich festgehaltene Regelungen zur Information/Konsultation sowie zur Partizipation von Arbeitnehmern. In Europa sind private Aktionäre im Unterschied zu den USA eine klar abzugrenzende und abnehmende Minderheit. Der Besitz von Aktien konzentriert sich in Europa, während er in den USA breit gestreut ist.

Anhand einer Länderstudie weist der Autor nach, dass die für das Stakeholder Modell typische Arbeitnehmerbeteiligung nicht die Wettbewerbsfähigkeit einschränkt und es keine negativen Auswirkungen der Arbeitnehmerbeteiligung in den Leitungsorganen von Gesellschaften auf die Unternehmensleistung gibt.

Erfolg – so der Autor – knüpft in Europa nicht nur an Wettbewerbsfähigkeit an. So sollte das Modell des kollektiven Wohlfahrtsnutzen von Institutionen für die Messung von Erfolg herangezogen werden. Kerngedanke ist dabei die Summe des Gesamtnutzens aller Akteure.

Nicht zu unterschätzen ist nach Ansicht des Autors auch die Kommunikation mit den Arbeitnehmern. Betriebsräte steigern Motivation und Identifikation. Allerdings ist der positive Nutzen europäischer Betriebsräte für Arbeitnehmer und Unternehmen noch nicht genügend bewusst.

Die »größere Geduld« des Kapitals in Europa einerseits und die in einigen Ländern vorhandenen Stimmrechte von Arbeitnehmern im Leitungsorgan der Unternehmen, die diese durch Aktienbesitz halten, machen eine wesentliche Grundlage des europäischen Corporate Governance Modells aus. Allerdings unterliegen europäische Aktienfonds vergleichsweise schwachen Anforderungen an die Offenlegung der Finanzverhältnisse, sodass verantwortliches Handeln von Aktionären als Ausgleich zu den bisher eindimensionalen Aktionärsrechten bei der Debatte zu kurz kommen. Die aktive Rolle der Aktionäre in der Corporate Governance erfordert den

Dialog zwischen Aktionären und Management und kann z.B. durch die Belohnung von Investoren mit langem Investitionshorizont mit besseren Stimmrechten und Dividenden (Bsp. Frankreich) unterstützt werden.

Ebenso sind die Verbindungen von Gewerkschaften zur Corporate Social Responsibility Bewegung bisher schwach ausgeprägt. Das Interesse der Arbeitnehmer in den Industrieländern als auch die Durchsetzung und Zertifizierung werden in den Corporate Social Responsibility-Codes noch zu wenig berücksichtigt. Einige Ansatzpunkte ergeben sich bereits da, wo Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter Mitspracherechte in der Investitionspolitik der Pensionsfonds haben.

Zusammenfassung und Empfehlung für Maßnahmen der Gewerkschaften

Der Bericht gibt den Gewerkschaften folgende Handlungsempfehlungen zur Unterstützung des Stakeholder Modells in Europa.
Die Gewerkschaften sollten:

- die Ansicht vertreten, dass das Shareholder Modell in Europa nicht passt,
- die Idee der »kollektiven Wohlfahrt« durch die Nutzung des Spielraums der Lissabon-Agenda verbreiten,
- die Errungenschaften der Arbeitnehmerbeteiligung unter den Arbeitnehmern selbst besser bekannt machen,
- »geduldiges Kapital« (z.B. Großaktionäre mit langen Investitionsabsichten) und die Nutzung von Aktionärsrechten der Arbeitnehmer, um »Stimmrechte« in den Leitungsorganen von Gesellschaften zu erhalten, unterstützen und fördern,
- den Anteil von Mitarbeiteraktien erhöhen und Mechanismen entwickeln, die die kollektive Vertretung der Mitarbeiteraktionäre einschließlich der Repräsentation im Leitungsorgan gewährleisten (Bsp. Frankreich),
- die Zusammenarbeit mit der Corporate Social Responsibility-Bewegung stärken,
- europäische Rahmenbedingungen fordern, die arbeitnehmerfreundlichen institutionellen Investoren entgegenkommen: im öffentlichen Interesse sind Unternehmen so zu regulieren, dass verschiedene Stakeholder eine Stimme in Entscheidungsprozessen haben,
- eine Balance in den Zielen, die das Unternehmen jenseits der bloßen Maximierung von Aktionärsgewinnen hat, fordern.

Kathleen Kollewe

GEWERKSCHAFTEN UND DIE POLITIK DES EUROPÄISCHEN SOZIALMODELLS

Originaltitel: *Trade Unions and the Politics of the European Social Model.*
Autor: Richard Hyman.
Quelle: www.ucd.ie/indrel/news.htm
Beitrag anlässlich der Europäischen Konferenz *»Organised Labour – An Agent of EU Democracy? Trade Union Strategies and the EU Integration Process«* vom 30. Oktober 2004 in Dublin.

Der vorliegende Beitrag beleuchtet kritisch den eher hilflosen Versuch der europäischen Gewerkschaften, das »soziale Europa« gegen die Herausforderungen der neoliberalen ökonomischen Integration der Europäischen Union zu verteidigen. Dem stellt der Autor einen eigenen strategischen Gegenentwurf gegenüber.

Ausgangslage

Die nationalen Arbeitsbeziehungssysteme im kontinentalen Westeuropa haben trotz aller Unterschiedlichkeit die folgenden vier gemeinsamen Charakteristika, die es erlauben, von einem »europäischen Sozialmodell« zu sprechen:

1. Die Warenförmigkeit der Arbeit ist begrenzt (einerseits durch staatliche Arbeitsgesetzgebung, andererseits durch – die Abhängigkeit von Lohnarbeit verringernde – staatlich gewährten sozialen Absicherungen).
2. Kollektivverträge haben in der Regel Priorität gegenüber individuellen Arbeitsverträgen.
3. Es besteht eine breite gesellschaftliche Akzeptanz dahingehend, dass die Erwerbstätigen besondere kollektive Interessen besitzen, die eine unabhängige Repräsentation notwendig machen.
4. In fast allen kontinental-westeuropäischen Ländern gibt es betriebliche Interessenvertretungssysteme der Beschäftigten, die zumindest teilweise unabhängig vom Management sind.

Die vier Grundfreiheiten des Gemeinsamen Europäischen Marktes – die freie Bewegung von Gütern, Dienstleistungen, Kapital und Arbeit – bedrohen die nationalstaatlich verfassten Systeme der Regulierung von Arbeit und damit den Fortbestand des »europäischen Sozialmodells«. Die sozialen und gewerkschaftlichen Errungenschaften auf nationaler Ebene können nur noch gesichert werden, wenn auf europäischer Ebene die Weichen anders gestellt werden, indem die neoliberal ausgerich-

tete ökonomische und politische Integrationsdynamik der Europäischen Union gestoppt wird.

Für die europäischen Gewerkschaften heißt dies, dass nationale Anpassungsstrategien an die verschärfte Wettbewerbssituation im europäischen Binnenmarkt auf Dauer nicht Ziel führend sind, sondern die Notwendigkeit besteht, die europäische Ebene gewerkschaftlicher Politik zu stärken.

Reaktion der europäischen Gewerkschaften

Zwar sind sich die europäischen Gewerkschaften weit gehend einig, dass die ökonomische Integration um eine starke soziale Dimension zu ergänzen ist, sie verfolgen dies aber nicht mit dem nötigen Nachdruck. Die nationalen Gewerkschaften in Europa geben nur zögerlich Ressourcen an die europäische Ebene ab. Dies »zwingt« den EGB dazu, seine Ressourcen anderweitig, von ihm zwar freundlich gesinnten, aber eigeninteressierten europäischen Institutionen zu beschaffen[143].

Zudem – und zum Teil auf eben Gesagtem beruhend – läuft die europäische Gewerkschaftspolitik, wie sie insbesondere vom EGB verkörpert wird, in die falsche Richtung. Hyman kritisiert, dass sich die Gewerkschaften in Europa viel zu stark in das elitäre und neoliberale EU-Projekt einbinden lassen und weit gehend Schadensbegrenzung betreiben. Diese Politik trägt erstens zur weiteren Unterhöhlung des europäischen Sozialmodells bei und führt zweitens dazu, dass sich die Gewerkschaftsmitglieder, die in der Regel weitaus skeptischer gegenüber Europa eingestellt sind, weiter von den Gewerkschaftsspitzen entfremden. Tatsächliche Einflussnahme wäre dagegen nur bei grundsätzlicher Opposition gegenüber den zentralen neoliberalen Projekten der EU möglich gewesen. Infolge der Einbindung in diese Projekte seien ihnen dagegen sowohl politische Alternativen als auch ihre Mobilisierungsfähigkeit abhanden gekommen.

Was ist zu tun?

Das heutige Europa ist nicht alternativlos. Hyman bestreitet zwar die Existenz ökonomischer Zwänge nicht, die »ökonomische Realität« sei aber zu einem gewichtigen Teil politisch geschaffen und ideologisch verstärkt worden. Die Gewerkschaf-

143 Die EU-Kommission unterstützt in verschiedener Weise die Arbeit des EGB. Dies betrifft vor allem Reise- und Übersetzungskosten für EGB-Treffen, die sich über entsprechende Haushaltslinien der EU-Kommission abrechnen lassen. Aber auch das Europäische Gewerkschaftsinstitut, das Forschungs-, Schulungs- und Beratungsinstitut des EGB, wird zum Großteil von Geldern der EU-Kommission getragen.

ten akzeptierten die Spielregeln der europäischen Autoritäten, Forderungen durch Lobbyarbeit und andere politische Routinen zum Ausdruck zu bringen (die darauf zielen, konfliktärere Formen der Interessenartikulation und -durchsetzung zu verhindern) und stellten das Diktat der »Wettbewerbsfähigkeit« nicht infrage.

Für eine aktive Neu-Definition eines »sozialen Europas« (jenseits der gewerkschaftlichen Umarmungsstrategie der Delors'schen Sozialen Dimension) müssten die Gewerkschaften erstens zu Strategien der Mobilisierung und des Disputs übergehen, zweitens über ein klares Konzept möglicher Verbündeter und voraussichtlicher Gegner verfügen und drittens ein neues Verständnis von gewerkschaftlichem Internationalismus entwickeln.

1. Ein Blick in die Geschichte zeigt: Auch die Durchsetzung von Rechten der abhängig Beschäftigten auf nationaler Ebene war typischerweise Ergebnis sozialer Kämpfe. Fortschritte wurden möglich, weil die Gewerkschaften die scheinbare Natürlichkeit der Marktgesellschaft infrage stellten und darauf bestanden, dass eine andere Gesellschaft möglich war. Zudem wurden in der Regel neue Rechte nur erreicht, wenn Gewerkschaften fähig waren, ihre Mitglieder zu mobilisieren, Kampagnen zu initiieren und Massenproteste zu organisieren.
2. Seinen Gegner zu kennen, heißt für Hyman, dass sich die Gewerkschaften von der Ideologie der Sozialpartnerschaft emanzipieren müssten. Der durch die Delors-Kommission in den 1980er Jahren eingeführte Soziale Dialog diene vor allem dazu, Gewerkschaftsführern schrittweise beizubringen, die neoliberalen Positionen der Arbeitgeberseite in Teilen zu akzeptieren. Die europäischen Gewerkschaften müssten stattdessen verstärkt Koalitionen mit sozialen Bewegungen und NGOs eingehen.
3. Der von Hyman anvisierte auf Mobilisierungsfähigkeit beruhende Bewegungsansatz setzt voraus, dass die gewerkschaftliche Basis in die internationale Gewerkschaftsarbeit einbezogen ist, gewerkschaftlicher Internationalismus nicht mehr nur Angelegenheit einer Elite ist. Dies ist aber nur erreichbar, wenn Gewerkschaftsführer und –aktivisten gleichermaßen aktiv daran arbeiten, das gegenseitige Wissen und Verständnis sowie die Identifikation gemeinsamer Interessen im internationalen Raum zu erweitern.

Hyman fasst dies in der griffigen Formel zusammen, die Gewerkschaften in Europa sollten weniger den externen (gegenüber EU-Kommission und europäischen Arbeitgebern) als vielmehr den internen sozialen Dialog weiter vorantreiben.

Fazit

Globalisierung und europäische Integration wandeln die Rahmenbedingungen gewerkschaftlichen Handelns grundlegend. Die national verfassten Wohlfahrtssysteme, einschließlich der Arbeitsbeziehungen als deren je integraler Bestandteil, geraten dadurch unter erheblichen Erosionsdruck. Die Gewerkschaften in Europa sind gefordert, die Politik der EU-Integration in ihrem Sinne zu beeinflussen. Sie tun dies bisher mit zu geringem Nachdruck und begnügen sich mit einer Politik der Schadensbegrenzung, ohne die Richtung der europäischen Integrationspolitik grundlegend infrage zu stellen und anzugreifen. Die europäischen Gewerkschaften müssten stattdessen ihre Rolle als »sword of justice« wieder entdecken und eine eigene Vision eines anderen Europas entwickeln.

Stefan Rüb

5. ORGANIZING

EINLEITUNG

1985 gründete der US-amerikanische Gewerkschaftsdachverband AFL-CIO ein so genanntes *Organizing-Institut*[144]. Es bekam den Auftrag, erfolgreiche Wege zur Mitgliedergewinnung zu suchen sowie Gewerkschaftsaktivisten anhand der dazu entwickelten Methoden auszubilden. Dem war ein kontinuierlicher Rückgang der Organisationsstärke in der Gewerkschaftsbewegung der USA vorausgegangen. Vor allem in der Privatwirtschaft setzten sich die Mitgliederverluste allerdings auch nach Einführung des Organizing weiter fort – 2002 lag der Organisationsgrad in diesem Sektor bei gerade noch 8,5 Prozent. Trotzdem lässt sich feststellen, dass die neuen Organizingstrategien nicht erfolglos waren. Gewerkschaften, die die Methoden des Organizings intensiv nutzten, konnten durchaus spektakulär zu nennende Erfolge erzielen[145]. Diesen deutlichen Mitgliedergewinnen stehen in der Statistik jedoch drastische Rückgänge im Organisationsgrad gegenüber, welche auf diejenigen US-Gewerkschaften zurückzuführen sind, welche defensiv blieben und auf Organizing verzichteten.

Die vier Beiträge in diesem Kapitel gehen auf den geschichtlichen Hintergrund der Gewerkschaftsbewegung in den USA ein und stellen Entwicklung und Wesen des Organizing vor. Sie schildern den Export dieser neuen Strategie nach Europa und zeigen, mit welchen aggressiven Taktiken das Kapital in Nordamerika, aber auch in Europa gegen die abhängig Beschäftigten und ihre Gewerkschaften vorgeht.

Dass die Anstrengungen der US-amerikanischen Gewerkschaften zur Reorganisierung nicht ohne ihre historische Entwicklung zu verstehen sind, macht der erste Text deutlich (»Gewerkschaftliche Organisierung in den Vereinigten Staaten«). Das System der industriellen Beziehungen der USA ist nicht ohne Kenntnisse über die Gesetzgebung in den 1930er Jahren zum *Anerkennungsverfahren* zu verstehen.

144 Organizing bezeichnet die systematische Mitgliedergewinnung für die Gewerkschaftsorganisation. Im amerikanischen Englisch wird Organizing mit z und im britischen Englisch mit s geschrieben. Daher wechselt in den Texten die Schreibweise.

145 Vgl. Dribbusch, Heiner (1998): Mitgliedergewinnung durch offensive Interessenvertretung: Neue gewerkschaftliche Organisationsansätze aus den USA. Das Beispiel »Justice for Janitors«. In: WSI Mitteilungen, Vol. 51, S. 281-291.

Danach ist eine mindestens 50prozentige Zustimmung von den Beschäftigten eines Unternehmens zur gewerkschaftlichen Organisation notwendig. Stimmen weniger als die Hälfte der Arbeiter und Angestellten eines Unternehmens für die gewerkschaftliche Organisierung, dann bleibt der gesamte Betrieb tarifvertrags- und gewerkschaftsfrei. Bei einem Sieg müssen dagegen alle Beschäftigten Beiträge von bis zu zwei Prozent ihres Gehaltes an die Gewerkschaft abführen[146]. Dem Widerstand der Unternehmensleitungen wird dabei mit zahlreichen gewerkschaftlichen Strategien begegnet[147], die umso erfolgreicher sind, je intensiver sie genutzt werden.

Großbritanniens Gewerkschafter sahen sich im Laufe der 1990er Jahren zunehmend mit den gleichen Problemen konfrontiert wie ihre Kollegen in den USA. Konsequenterweise richtete der Dachverband seinen Blick auf die andere Seite des Atlantiks und beschäftigte sich mit den dortigen Erfahrungen. 1998 gründete der TUC eine eigene britische *Organising Academy*, die mit der Ausbildung von 161 Gewerkschaftssekretären zu professionellen Organisern begann. Die folgenden beiden Aufsätze in diesem Kapitel beschäftigen sich mit den britischen Organisingerfahrungen. Auf die Schilderung des Aufbaus der Organising Academy (»Die Organising Academy fünf Jahre nach ihrer Gründung«) folgt eine Untersuchung der Ergebnisse dieses Programms nach fünf Jahren (»Gewerkschaftliche Rekrutierungsstrategien in Großbritannien: Formen und Ergebnisse«) . Es zeigt sich, dass trotz aller Widersprüche dennoch ein positives Fazit für die Arbeit der Academy gezogen werden kann. Die neu ausgebildeten Organiser konnten sich ausschließlich um die Rekrutierung kümmern. Im Gegensatz zu den Gewerkschaftskollegen, die zahleiche weitere Aufgaben hatten, erzielten die hauptamtlichen Organiser deutlichere Mitgliederzuwächse. Dies gilt besonders für Bereiche, die zuvor *gewerkschaftsfrei* waren. Zudem gelang es ihnen, die neuen Mitglieder verstärkt zu gewerkschaftlichem Engagement zu motivieren und so die Anzahl der Aktiven zu vergrößern.

Erfolgreiche Mitgliederwerbung erzeugt jedoch auch Gegenreaktionen aufseiten des Kapitals. Damit kommen wir zu einer Fragestellung, die auch für die Gewerkschaften in Deutschland zunehmend an Bedeutung gewinnt. Der Widerstand von Teilen des Unternehmerlagers gegen Versuche, Gewerkschaften in Betrieben zu ver-

146 Eine anschauliche Illustration dieses Prozesses findet sich bei Georg Wissmeier: *»Organizing to win. Unterwegs im US-amerikanischen Niedriglohnsektor«,* in: Fantomas, Nr. 8, Winter/Frühjahr 2006, www.akweb.de.

147 Zu diesen Strategien finden sich sehr ausführliche Analysen in: Kate Bronfenbrenner und Robert Hickey: *»Blueprint for Change. A National Assessment of winning Union Organizing Strategies«*, 2003, New York.

ankern, nimmt gerade auch in Deutschland zu und wird immer aggressiver[148]. Am Beispiel der USA lässt sich erkennen, wie weit die Angriffe auf die Gewerkschaften gehen können. Jährlich setzten Firmen, deren Geschäft es ist Unternehmen gewerkschaftsfrei zu halten (bzw. diese zu verdrängen), Milliarden US-Dollar auf dem US-amerikanischen *Union-Bashing-Markt* um. Für diese immense Summe werden neben Beratungsleistungen auch Interventionstruppen geboten, zu denen Streikbrecher ebenso gehören wie geradezu paramilitärisch ausgerüstete Sicherheitskräfte. Inwieweit solche Vorgehensweisen schon heute nach Europa geschwappt sind, beschreibt der letzte Text in diesem Kapitel (»Unternehmerwiderstand gegen gewerkschaftliche Organisierung«) anhand von Beispielen aus Großbritannien. Hier finden sich zwei Strategien, mit denen Gewerkschaften zurückgedrängt werden sollen: *Gewerkschaftssubstitution* versucht mit vom Unternehmen selbst initiierten Mitarbeiterforen oder mit *spontaner* Verbesserung von Arbeitsbedingungen gezielt, die Etablierung von Gewerkschaften zu verhindern. *Gewerkschaftssuppression* nutzt Strategien wie die Einschüchterung und Entlassung von Beschäftigten, bei denen vermutet wird, dass sie die Gewerkschaft unterstützen könnten. Druck wird dabei durch Einzelgespräche ebenso aufgebaut, wie durch *Spione*, die auf Gewerkschaftsveranstaltungen geschickt werden oder den Einsatz von Überwachungskameras. Im Ergebnis muss festgestellt werden, dass es den Unternehmen mehrheitlich gelingt, die Gewerkschaften aus ihren Betrieben fern zu halten. Die Fälle, in denen sich die Gewerkschaften durchsetzen, weisen Gemeinsamkeiten auf, deren Analyse und Aneignung für zukünftige Kampagnen unabdingbar scheinen. Es zeigt sich einmal mehr, dass gewerkschaftliche Organisationsentwicklungsziele heutzutage auf Strategien angewiesen sind, die der systematischen, wissenschaftlichen Begleitung und Entwicklung bedürfen.

148 Ein anschauliches Beispiel dafür, wie deutsche Firmen von Unternehmen aus den USA lernen, bietet das Vorgehen des inzwischen berühmt-berüchtigten Einzelhandelunternehmens Lidl. Die von Lidl angewandten Strategien gegen die Errichtung von Betriebsräten scheinen in weiten Teilen vom weltgrößten Discounter Wal-Mart abgeschaut worden zu sein. Wal-Mart und Lidl wird ihr rabiates Vorgehen vorgeworfen, wenn es einmal gelingt, eine Filiale zu organisieren und dort ein Betriebsrat gewählt wird. Dann wird das Geschäft kurzerhand geschlossen, womit der Betriebsrat gleich ebenfalls verschwindet (vgl. Gudrun Giese: »*Betriebsräte unerwünscht*«, in: Arbeitsrecht im Betrieb, Heft 11, 2005, S. 639 und http://lidl.verdi.de).

GEWERKSCHAFTLICHE ORGANISIERUNG IN DEN VEREINIGTEN STAATEN

Originaltitel: *Union organizing in the United States.*
Autor: Jack Fiorito.
Quelle: Gregor Gall (Hrsg.) (2003): *Union organizing: campaigning for trade union recognition,* Routledge, London/New York, S. 191-210.

Der Artikel beschreibt die Organisierungsanstrengungen US- amerikanischer Gewerkschaften. Er bietet zunächst eine prägnante Geschichte der US-Gewerkschaftsbewegung und beleuchtete dann die gegenwärtigen gesetzlichen und institutionellen Rahmenbedingungen gewerkschaftlichen Handelns. Ausmaß und Methoden anti-gewerkschaftlicher Initiativen amerikanischer Unternehmer werden beleuchtet, um schließlich zu fragen, wie amerikanische Gewerkschaften unter diesen Bedingungen auf das Beschäftigtenbedürfnis nach gewerkschaftlicher Repräsentanz reagiert haben.

Bedingungen gewerkschaftlicher Aktivitäten in den USA: Staat, Unternehmer, Beschäftigte

Die staatliche Intervention zur Behinderung gewerkschaftlicher Organisationsanstrengungen ist ein prägender Einfluss in der Entstehung der US-Gewerkschaften. Erst die offensichtliche Krise der kapitalistischen Ökonomie der späten 1920er Jahre induzierte einen breiten gesellschaftlichen Wertewandel hin zu kollektivistischeren Einstellungen und die staatliche Bereitschaft, zur Überwindung der Krise ausgleichend in die industriellen Beziehungen einzugreifen. In der Phase des New Deal der 1930er Jahre kodifizierte der National Labor Relations Act (NLRA 1935) das Recht der Beschäftigten auf gewerkschaftliche Organisation in der privaten Wirtschaft. Der NLRA definierte Prozeduren zur Etablierung gewerkschaftlicher Repräsentanz im Unternehmen, schränkte die Möglichkeiten der Unternehmer zu Gegenaktivitäten ein und etablierte mit dem National Labor Relations Board (NLRB) eine Schiedsstelle zur Regelung von Streitigkeiten zwischen Kapital und Arbeit. Innerhalb der Gewerkschaftsbewegung gewannen Kräfte an Gewicht, die das Modell der berufsständischen Gewerkschaften (craft unions) überwinden wollten und auf die Etablierung von industrial unions zur Organisierung von angelernten und ungelernten ›Massenarbeitern‹ drängten. Die resultierende Abspaltung CIO (Congress of Industrial Organizations) trug zu einem rasanten Wachstum der US-Gewerkschaf-

ten bei, die am Ende des Zweiten Weltkrieges auf einen gewerkschaftlichen Organisationsgrad von 30 % verweisen konnten.

Staat und Kapital reagierten in der Folge umfangreicher Streikwellen während des Krieges und unmittelbar danach, auf die Herausbildung eigensinniger betrieblicher Basisnetzwerke und auf die Erosion managerialer Kontrolle des Arbeitsprozesses mit einer Re-Regulierung der industriellen Beziehungen. Der Taft-Hartley-Act ergänzte 1947 den NLRA. Dieses umfangreiche Gesetzespaket untersagte u.a. Solidaritätsstreiks, erschwerte und bürokratisierte die Anerkennungsverfahren für Gewerkschaften im Betrieb, erlaubte den Einsatz von Streikbrechern und direkte staatliche Intervention in Streikauseinandersetzungen, verbot die gewerkschaftliche Organisation von Vorarbeitern und etablierte die juristische Haftung von Gewerkschaften für inoffizielle Streiks[149].

Seit 1955, als AFL und CIO fusionierten und der gewerkschaftliche Organisationsgrad dank der Ausweitung gewerkschaftlicher Repräsentanz im staatlichen Sektor mit 35 % seinen Höhepunkt erreichte, sind die Mitgliederzahlen der Gewerkschaften im privaten Sektor stark gesunken. Dazu trugen eine aggressive staatliche Anti-Gewerkschaftspolitik unter Ronald Reagan, struktureller Wandel und die schwache Position der abhängig Beschäftigten auf den Arbeitsmärkten vor dem Hintergrund hoher Arbeitslosigkeit bei. Infolge von Deregulierungsmaßnahmen konnten die gewerkschaftlichen Hochburgen, z.B. im Luftverkehr oder der Telekommunikation, gewerkschaftsfreier Konkurrenz ausgesetzt und ›geschliffen‹ werden. Heute sind die gesetzlichen Bedingungen für gewerkschaftliches Handeln je nach Bundesland, Sektor (privat oder staatlich, der staatliche Sektor wiederum differenziert in Bundesstaat und Länder) stark differenziert. In einigen Bereichen sind Streiks untersagt.

Die Mehrheit der Unternehmen, vor allen Dingen in der Privatwirtschaft, folgt weiter einem konsequent anti-gewerkschaftlichen Kurs. Neben materiellen Erwägungen des Managements- die Entlohnung in gewerkschaftlich gebundenen Betrieben liegt ca. 10 % über vergleichbaren, gewerkschaftsfreie Betrieben- ist eine verfestigte, ideologische Gewerkschaftsfeindlichkeit zu konstatieren, die jede Einschränkung der privaten Verfügungsgewalt über die Produktionsmittel prinzipiell zurückweist.

Zwischen zwei, nicht zwangsläufig klar zu trennenden, Varianten antigewerkschaftlicher Unternehmerpolitik kann unterschieden werden. Auf der einen Seite steht eine Strategie der Substitutuion, d.h. eine Art der vermeintlich fairen Betriebs-

149 Fantasia, R. (1989): *Cultures of solidarity: consciousness, action and contemporary American workers*. Berkeley [u.a.]: Univ. of California Press.

führung, die auch über materielle Anreize versucht, die Gewerkschaften im Betrieb überflüssig zu machen. Auf der anderen Seite steht die direktere Repression. Amerikanische Unternehmen wenden jährlich mehr als 300 Millionen US-Dollar für die Dienste von gewerkschaftsfeindlichen Beraterfirmen auf. Versuche, gewerkschaftliche Vertretungen zu etablieren, bleiben für die Beschäftigten stark risikobehaftet: In ? der Fälle reagiert das Management mit unrechtmäßigen Entlassungen im Verlaufe des Wahlprozesses. 5 % der vermeintlichen Gewerkschaftsanhänger werden entlassen, wobei die Risiken für identifizierbare Aktivisten entsprechend größer sind.

Verschiedene Untersuchungen bestätigen, dass der Widerstand von Unternehmern gegen gewerkschaftliche Organisierungsanstrengungen in hohem Maße effektiv ist. Zwischen 70 % und 80 % der abhängig Beschäftigten erwarten, dass die Kapitalseite auf Organisierungsanstrengungen mit illegalen Operationen antworten würden, ungefähr 20 % erwarten gar Drohungen oder Gewaltanwendung. Die Furcht vor beständig schlechten Beziehungen zwischen Unternehmen und Gewerkschaften am Arbeitsplatz reduziert ebenfalls deutlich die Bereitschaft, sich für gewerkschaftliche Repräsentanz einzusetzen. Diese Bereitschaft wird gleichsam durch die Auffassung gestärkt, dass die Gewerkschaften am eigenen Arbeitsplatz nur wenig zur Interessendurchsetzung der Arbeitenden beitragen könnten. Es existiert folglich ein Teufelskreis zwischen gewerkschaftlicher Schwäche und Organisationsbereitschaft: Während 80 % der abhängig Beschäftigten prinzipiell glauben, dass Gewerkschaften die Arbeitsbedingungen verbessern können, sehen weniger als 50 % eine praktische Effizienz am eigenen Arbeitsplatz. Nichtsdestotrotz ergeben Untersuchungen seit Jahren ein relativ konstantes, in den letzten Jahren gar steigendes, Potenzial für gewerkschaftliche Organisationsbemühungen. Ungefähr ein Drittel der nicht Organisierten würde eine gewerkschaftliche Interessenvertretung befürworten, wenn diese betrieblich zur Wahl stände. In Meinungsumfragen erzielen Gewerkschaften eine ›Zustimmungsrate‹ von nahezu 75 %.

Reaktionen auf die Krise

Der Mitgliederverlust der amerikanischen Gewerkschaften in der Privatwirtschaft seit Mitte der 1950er wurde von diesen zunächst nicht durch eine strategische Neuorientierung beantwortet. Bis in die Rezession der 1980er Jahre hinein konnte der Blick auf einige noch immer wohl organisierte Kernbereiche der Industrie über die tief gehenden Erosionsprozesse hinwegtäuschen. Die Gewerkschaften beschränkten sich auf die Interessenvertretung für ein schrumpfendes Kernsegment von Arbeitern/Mitgliedern und reagierten auf die durch den Mitgliederschwund induzierten

Finanzprobleme mit einem weiteren Rückbau der Rekrutierungsaufwendungen. Mitte der 1980er begann eine intensivere Diskussion über die Frage, wie die Gewerkschaften sich trotz ungünstiger wirtschaftlicher und politischer Kontextbedingungen behaupten könnten – die Frage nach der eigenen strategischen Handlungsfähigkeit gewann an Dringlichkeit. 1985 regte die AFL-CIO Gewerkschaftsfusionen und neue direkte Dienstleistungen für die Mitglieder als Rezepte gegen die Krise an. Zudem schuf man innerhalb der AFL-CIO eine Organizing-Abteilung und etablierte ein Organising-Institute, an welchem Mitglieder speziell in Methoden der Mitgliedergewinnung ausgebildet wurden. Langsam begannen einige Einzelgewerkschaften, neue Organisationsmethoden zu erproben (bzw. eine verschüttete Tradition gewerkschaftlicher Aufbauanstrengungen wiederzuentdecken). Die Technik des ›salting‹ beschreibt ein Verfahren, einzelne Gewerkschaftsmitglieder in gewerkschaftsfreie Betriebe ›einzuschleusen‹ und so den Grundstein für die Etablierung gewerkschaftlicher Interessenvertretungsstrukturen zu legen. Den Basiselementen gewerkschaftlicher Rekrutierungsarbeit, wie dem direkten *eins zu eins* Gespräch mit Nichtmitgliedern, wurde ein erhöhter Stellenwert, auch in der gewerkschaftlichen Schulung, beigemessen.

Eine der Gewerkschaften, die gegen den generellen Trend in den 1980er Jahren auf Mitgliederzuwächse hatte verweisen können, war die SEIU (Service Employees International Union) unter Führung von John Sweeney. Dieser trat 1995 mit Erfolg als Gegenkandidat zur etablierten Führung der AFL-CIO auf. Sweeneys Programm beinhaltete eine klare gewerkschaftliche Orientierung auf das Organizing. Dazu forderte er, dass die Gewerkschaften bis zum Jahre 2000 30 % ihres Budgets für Organizing aufwenden sollten. Schätzungen besagen, dass dieser Wert Mitte der 1980er Jahre bei nur rund 3 % lag. Diese Umleitung gewerkschaftlicher Finanzmittel implizierte einen umfassenderen Wandel des gewerkschaftlichen Selbstverständnisses. Organizing-Ressourcen sollten durch einen Wandel weg von der stellvertretenden Interessenvertretung durch den Gewerkschaftsapparat hin zu einer Art ›Hife zur Selbsthilfe‹, einer Revitalisierung der Selbstinitiative und Selbstorganisation der Mitglieder, gewonnen werden.[150] Zentrales Anliegen war also, die Befähigung der Mitglieder zur eigenständigen Bearbeitung konkreter betrieblicher Konflikte zu stärken.

Sweeney drängte auf eine Revitalisierung der Gewerkschaften als soziale Bewegungen, die über konfrontative Taktiken neue Mitgliederreservoirs erschließen soll-

150 Voss, K. and R. Sherman (2000): *Breaking the Iron Law of Oligarchy: Union Revitalization in the American Labor Movement,* American Journal of Sociology 106(2): 303-349.

ten und über Allianzen mit anderen sozialen Basisbewegungen (Konsumentenorganisationen, Bürgerinitiativen, Bürgerrechtsgruppen, religiöse Gruppen) verstärkten sozialen Druck aufbauen sollten.

Organizing als Kampf um die Köpfe

Die institutionelle Position der amerikanischen Gewerkschaften ist schwach. Ohne die Unterstützung relevanter Teile der Belegschaften ist eine Anerkennung der Gewerkschaften als Verhandlungspartner durch die Kapitalseite nur in Ausnahmefällen zu gewinnen.

Die Anerkennung der Gewerkschaften als Verhandlungspartner wird in den USA durch den NLRA und ähnliche Gesetzesgrundlagen geregelt. Der Prozess schreibt vor, dass das NLRB eine geheime Abstimmung unter den Beschäftigten eines bestimmten Unternehmensteils initiiert, sofern die Gewerkschaft im Vorfeld hat belegen können, dass mehr als 30 % der Beschäftigten die Gewerkschaft unterstützen (durch so genannte *authorization cards*). In der Abstimmung selbst muss die Gewerkschaft dann mehr als 50 % der Stimmen gewinnen. In dieser Phase beginnt gewöhnlich ein intensiver Kampf um die Köpfe der Beschäftigten. Für die Gewerkschaften geht es zentral darum, die Beschäftigten gegen die Argumente der Unternehmensseite zu ›imprägnieren‹. Diese zielen zumeist darauf, die Gewerkschaften als korrupte, undemokratische, konfliktbesessene und kontraproduktive Außenseiter zu charakterisieren, die die Arbeitsbeziehungen negativ beeinträchtigten und das Wohl des Unternehmens und der Beschäftigten gefährdeten. Die Managementseite greift in diesen Situationen häufig auf die Unterstützung externer Berater zurück, um anti-gewerkschaftliche Kampagnen strategisch zu gestalten. Neben ungesetzlichen Praktiken (*unfair labor practices*, z.B. Einschüchterung, Drohungen, Entlassungen) wird häufig versucht, den Anerkennungsprozess zu verzögern, den Kreis der Wahlberechtigten (*bargaining units*) im eigenen Sinne zu re-definieren (ist die *bargaining unit* z.B. ein einzelnes Kaufhaus oder sind es alle Kaufhäuser eines Konzerns in einer bestimmten Stadt?), Beschäftigte in Einzelgesprächen ›umzudrehen‹ oder aber anti-gewerkschaftliche Basisgruppen aus dem Kreis der Beschäftigten ins Leben zu rufen. Durch diese Praktiken kann die Unterstützung für die Gewerkschaften im Verlauf des Anerkennungsprozesses häufig reduziert werden: Gewöhnlich streben die Gewerkschaften dabei keine Abstimmungen an, solange sie nicht mit einer Unterstützung von ca. 2/3 der Beschäftigten rechnen können.

Für die Gewerkschaften kommt es vor allen Dingen darauf an, glaubhaft zu versichern, dass sie die Interessen der Beschäftigten effizient vertreten kann. Dazu die-

nen z.B. einfache Vergleiche zwischen den Arbeits- und Entlohnungsbedingungen im ›eigenen‹ Betrieb und gewerkschaftlich organisierten Unternehmen. Gewerkschaften nutzen *eins zu eins* Diskussionen am Arbeitsplatz, Hausbesuche und direkten Email-Kontakt. Gewerkschaften, die dem Organizing-Modell positiv gegenüberstehen, versuchen die Beschäftigten intensiv in den Anerkennungsprozess einzubeziehen und Formen der Beschäftigtenselbstaktivität zu entwickeln. Gegen das Bild der Gewerkschaft als betriebsfremder, externer Organisation betonen sie den Charakter von Gewerkschaft als Instrument, mittels dessen die Beschäftigten ihre eigenen Interessen durchsetzen können. Zusätzlich wird versucht, außerbetriebliche Unterstützung zu mobilisieren um das Selbstbewusstsein der Beschäftigten zu stärken. Dies kann z.B. geschehen durch Medien- und Öffentlichkeitskampagnen, durch Unterstützungserklärungen anderer Gewerkschaftsgliederungen oder durch Solidaritätsbekundungen von Politikern, Repräsentanten von sozialen Bewegungen oder Prominenten.

Ergebnisse

Es mangelt bisher an verlässlichen Untersuchungen zur Reichweite und Wirkung der Reorientierungsbemühungen amerikanischer Gewerkschaften. Der Organizing-Ansatz ist von der US-Gewerkschaftsbewegung uneinheitlich adaptiert worden. Der Autor bilanziert vorsichtig, dass innovative Gewerkschaften, die die Möglichkeiten der Informationstechnologie intensiv nutzen, Dezentralisierungsprozesse vorangetrieben haben, Techniken des Organizing anwenden und ihre Organisierungsziele strategisch auswählen, eine generell bessere Mitgliederentwicklung vorzuweisen haben denn eher ›konservative‹ Gewerkschaften. Angesichts des fortgesetzten Mitglieder- und Einflussverlustes der US Gewerkschaften und der aktuellen Spaltung des Dachverbandes scheint der Organizing-Ansatz jedoch nicht als Universalanleitung für gewerkschaftliche Revitalisierung herhalten zu können. Fiorito vertritt die Ansicht, dass Gewerkschaften flexibel auf unterschiedliche Beschäftigtengruppen und -bedürfnisse zu reagieren hätten.

Das deutsche System der industriellen Beziehungen bietet den deutschen Gewerkschaften grundsätzlich andere Voraussetzungen als den US-amerikanischen Organisationen. Angesichts von Dezentralisierungsprozessen, offener Gewerkschaftsfeindlichkeit, Tarifflucht und mangelnder Organisationsstärke außerhalb der Kerne traditioneller Beschäftigung ist eine Auseinandersetzung mit den amerikanischen Erfahrungen für deutsche Gewerkschaften aber heute lohnender als in den Zeiten der Systemstabilität. Die Gewerkschaften in Deutschland haben, zum Teil

wenig ermutigende, eigene Erfahrungen mit Organisationsentwicklungsprozessen gemacht. Von einem Blick auf die internen Mechanismen des Wandlungsprozesses der US-Gewerkschaften können sie, trotz aller Unterschiede, profitieren.[151]

Ingo Singe

151 Aufschlussreich dazu: Voss, K. and R. Sherman (2000): *Breaking the Iron Law of Oligarchy: Union Revitalization in the American Labor Movement*, American Journal of Sociology 106(2): 303-349.

DIE ORGANISING ACADEMY FÜNF JAHRE NACH IHRER GRÜNDUNG

Originaltitel: *The Organising Academy – five years on*.
Quelle: Edmund Heery, Rick Delbridge, Melanie Simms (2003): *Organising the future: a series of discussion pamphlets,* New Unionism Research Unit, Cardiff Business School.
http://www.tuc.org.uk/newunionism/5yearson.pdf

Der britische Dachverband TUC gründete 1998 die Organising Academy (OA), in der in fünf Jahren 161 Gewerkschaftssekretäre zu professionellen Organisern ausgebildet wurden. Mit der Gründung der OA sollte das Experimentieren mit neuen Methoden gewerkschaftlicher Mitgliedergewinnung angeregt und in Anlehnung an das nordamerikanische *organising model* eine Belebung der britischen Gewerkschaften erreicht werden. Die Autoren ziehen in dem Aufsatz eine kritische Zwischenbilanz, bewerten anhand von sechs definierten Kriterien die Erfolge und Schwächen dieses Projektes und ziehen Lehren für die Gewerkschaftsbewegung.

Ausgangslage

Die Organising-Trainees werden vom Gewerkschaftsdachverband TUC beschäftigt und zusätzlich von einer Einzelgewerkschaft gesponsert[152]. Die zwölfmonatige Ausbildung umfasst sowohl einen theoretischen Teil als auch die praktische Arbeit an einem konkreten Projekt unter der Obhut eines erfahrenen Trainers. Ziel dieser Qualifizierung ist in erster Linie, die Teilnehmenden für ihre zukünftige Arbeit in einer Gewerkschaft zu eigenständigen *leading organisers* und Kampagnenleitern auszubilden und damit zu einer Revitalisierung der Organisationen sowie zu einer positiven Mitgliederentwicklung beizutragen.

Die Auswertung der ersten fünf Jahre des Qualifizierungsprogramms der OA erfolgt im Wesentlichen auf der Grundlage von empirischem Material. Mit Hilfe von Fragebögen wurden die Erfahrungen von 120 Absolventen der ersten fünf Jahrgänge erfasst. Mit einem zweiten Fragebogen sind im Sommer 2002 fast 600 ›reguläre‹ hauptamtliche Gewerkschaftssekretäre (*Full Time Officers* – FTOs) aus unterschiedlichen Gewerkschaften zu ihren Rekrutierungs- und Organisierungsaktivitä-

152 In dem Zeitraum der Evaluation wurden die Trainees von insgesamt 18 Einzelgewerkschaften gesponsert. Diese waren AEEU, AUT, CATU, CMA, Connect, CWU, GPMU, IPMS, ISTC, KFAT, MPO, MSF, NATFHE, PCS, TSSA, UNIFI, UNISON, USDAW.

ten befragt worden. Darunter waren sowohl Funktionäre aus an der OA beteiligten sowie nicht beteiligten Gewerkschaften[153]. Die Autoren erwarteten messbare Unterschiede in der Organisationsentwicklung, abhängig davon, ob die alternativen Ansätze, Methoden und Techniken der OA in der praktischen Arbeit eine Rolle gespielt haben oder nicht.

Die Autoren haben sechs Ziele der OA definiert, anhand derer sie die Erfolge des Programms messen[154]:

- Innovation/Erneuerung der Gewerkschaften durch die OA,
- Organising vs. Rekrutierung,
- Konkrete Ergebnisse,
- Bindung der Academy Organiser an die Gewerkschaft,
- Unterschiede zwischen den Gewerkschaften,
- Verbreitung.

Innovation/Erneuerung

Mit der OA sollten mindestens drei innovative Veränderungen erreicht werden: Zum einen wollte man zu einer Auffrischung des Organisationsprofils und -lebens sowie der Zusammensetzung des Personals beitragen, zweitens sollten Gewerkschaften zu gezielten Aktivitäten und offensiveren Organising-Strategien bei Auseinandersetzungen in Unternehmen ohne gewerkschaftliche Anerkennung ermutigt sowie drittens die Anwendung neuer Techniken und Methoden angeregt werden.

Das Ergebnis der Untersuchung weist darauf hin, dass die personelle Zusammensetzung der Academy Organiser sich deutlich von den ›traditionellen‹ FTOs zu unterscheiden scheint und diese zu einem höheren Prozentsatz weiblich (51 %: 24 %) und durchschnittlich jünger sind (55 %: 3 % unter 30 Jahren). Daraus schließen die Autoren, dass der Weg zu einer Festeinstellung in einer Gewerkschaft für Frauen und junge Menschen über die OA abgekürzt und damit erleichtert wird.

In den gewerkschaftlich organisierten Betrieben sind über drei Millionen ›Trittbrettfahrer‹ zu verzeichnen. So überrascht es kaum, dass diese Orte zum Hauptfeld gewerkschaftlicher Rekrutierungsbemühungen werden. Die Academy Organiser sind im Vergleich zu den FTOs dennoch eher gewillt, die Mitgliedschaft auf noch

153 Bei der Auswertung dieser Fragebögen wurden die nach 1997 ernannten FTOs gesondert erfasst, um auf neuere Entwicklungen im Gewerkschaftsapparat nach Gründung der Academy schließen zu können.

154 Die Ziele werden in der Auswertung nicht als getrennt voneinander betrachtet, sondern stehen in einem wechselseitigen Verhältnis zueinander.

nicht organisierte Abteilungen auszuweiten und neue Beschäftigungsbereiche über Kerngebiete hinaus zu gewinnen.

Aus den Befragungen geht auch hervor, dass verstärkt solche alternativen Organisierungsmethoden und Techniken, wie *Mapping* des Betriebes, Gründung von Organising-Komitees sowie Anrufe zu Hause, ausprobiert und genutzt werden, die auf eine systematische Mitgliedergewinnung und kollektive Organisierung abzielen. Bemerkenswert erscheint den Autoren, dass auch die neuen, nach 1997 ernannten, FTOs diese Methoden verstärkt anwenden.

Organiser vs. Rekrutierer

In der Vergangenheit haben eine Reihe von Gewerkschaften Rekrutierer eingestellt. Die Aufgabe eines Organisers besteht zwar auch in der schnellen, direkten – und notwendigen – Rekrutierung neuer Mitglieder in den Betrieben, ein Großteil legt den Schwerpunkt ihrer Arbeit jedoch auf die Gewinnung neuer Aktivisten und die Schulung und Motivierung dieser, betriebliche Organisierung aufzubauen und Mitgliederzuwächse zu erreichen sowie Kampagnen zu planen, vorzubereiten und Ziele zu definieren. Im Vergleich zu den FTOs sind die Academy Organiser weniger mit Tarifverhandlungen und der direkten Betreuung von Mitgliedern betraut, vielmehr nehmen sie eine ausgeprägte Rolle als *lead organiser* ein. Die Autoren verstehen darunter einen langfristigen und nachhaltigen Prozess im Hinblick auf die Entwicklung der Organisation und Mitgliedschaft, weniger das Produzieren von schnellen und unmittelbaren Ergebnissen, die sich dann in den Mitgliederzahlen niederschlagen.

Konkrete Ergebnisse

Die OA ist in erster Linie ein Ausbildungsprogramm, dennoch stehen die Unterstützungsgewerkschaften unter dem Druck, gewisse Revitalisierungserfolge aufweisen zu müssen: 1.260 Arbeitgeber wurden gezielt angegangen, fast 40.000 neue Mitglieder und 2.000 neue Aktivisten wurden gewonnen. Darüber hinaus wurden in über 600 neuen Betrieben Mitglieder rekrutiert, in denen es vorher keine gab. In 255 Fällen rechneten die Befragten mit einer baldigen Anerkennung (recognition) der Gewerkschaften als Tarifpartner durch die Arbeitgeber. In 84 Fällen war eine Anerkennung als Resultat gewerkschaftlicher Organizing-Kampagnen bereits erfolgt.

Die Autoren stellen heraus, dass der besondere Wert der auf Organising spezialisierten Mitarbeiter in der Neu-Organisierung bisher gewerkschaftsfreier Betriebe liegt.

Bindung der Academy Organiser

Der Erfolg der OA liegt in dem Ausbau eines Netzwerkes aus Organisern, die nach der Ausbildung in der Gewerkschaftsbewegung aktiv geblieben sind. Die meisten Absolventen haben den Eindruck, dass sie eine qualifizierte Ausbildung zu einem *lead organiser* durchlaufen haben und betrachten das *organising model* als den besten Weg der Mitgliedergewinnung.

Obwohl die meisten Trainees nach der Ausbildung als Organiser weiterarbeiten, konnten zwei Problemstellungen identifiziert werden, die auf ein Burnout und eine gewisse Ernüchterung hinweisen: Ein Drittel der Trainees hat sich überfordert, isoliert und zu wenig unterstützt gefühlt, und zwischen dem Trainee und der jeweiligen Sponsorgewerkschaft gab es unterschiedliche Auffassungen über die Schwerpunktsetzung in der Arbeit. Ein Viertel der Academy Organiser kritisiert die Betonung ihrer Gewerkschaft auf Rekrutierung anstatt Organising – was im Widerspruch zur Zielsetzung der OA steht.

Unterschiede zwischen den Gewerkschaften

Aus der Befragung wird deutlich, dass die Trainees während der Ausbildung an zwei Punkten unterschiedliche Erfahrungen sammelten: Zum einen wurden die Trainees von ihren Sponsorgewerkschaften, je nach Problemlage und entwickelten *organising policies*, an unterschiedlichen Orten eingesetzt. Die einen bevorzugen das Ausgreifen in bisher unberührte Bereiche, einige konzentrieren sich auf Rekrutierungsaktivitäten in bereits organisierten Betrieben und andere verbinden die direkte Mitgliedergewinnung in Kernbetrieben mit dem Neuaufbau von Betriebsorganisationen (branch organisation). Des Weiteren stellen die Autoren eine starke Divergenz bezüglich der Qualität der Betreuung fest. Diejenigen, die in ein spezielles Organisingteam eingebunden waren, konnten auch die Aufgaben eines *lead organiser* wahrnehmen. Gleichzeitig geben die Autoren zu bedenken, dass die Arbeit in einem Spezialteam für die Trainees auch zum Nachteil werden kann, wenn Organising von den FTOs nicht als Kernaufgabe verstanden wird und die Organising-Aktivitäten somit losgelöst von anderen Anstrengungen stattfinden.

Verbreitung

Die OA sollte ein Anstoß für die Verbreitung des *organising model* sein und weit in die gesamte Gewerkschaftsbewegung hineinstrahlen. Ein Anhaltspunkt für das Errei-

chen dieses Zieles ist die Frage, ob und inwieweit die Gewerkschaften sich tatsächlich für diese Strategie entscheiden und entsprechend ihre Aktivitäten verändert haben.

Als Ergebnis ihrer Untersuchung empfehlen die Autoren den Gewerkschaften erstens die vermehrte Einstellung und den Einsatz von spezialisierten Organisern im Verhältnis zu FTOs und zweitens die Durchführung von Schulungen und die Unterstützung von Organising-Aktivitäten, die teilweise schon im breiteren Maße stattfinden. So setzen 71 % der befragten FTOs bereits Angriffsziele im Rahmen einer Organisingkampagne fest, 66 % haben an einer Schulung zu Rekrutierungsmethoden teilgenommen und 61 % an einer Qualifizierung zum *organising model*. Ein Großteil der FTOs sieht den wichtigsten Teil ihrer Arbeit in der Rekrutierung und im Organising, weniger in der Breitstellung von Serviceleistungen wie Verhandlungen, Beratung und individuelle Betreuung.

Die Autoren bemerken ferner, dass eine Mehrheit der FTOs ihre zentrale Aufgabe darin sieht, neue Betriebe ausfindig zu machen, um dort Mitglieder zu gewinnen und eine gewerkschaftliche Anerkennung durchzusetzen, aber nur 1/3 wendet verstärkt Organising-Methoden an. Interessanterweise sind dies auch die Hauptamtlichen, die intensiv Serviceleistungen anbieten. Die Autoren vermuten, dass zwar eine Entwicklung in Richtung Organising stattfindet, weil dieses als zusätzliches Ziel in der alltäglichen Arbeit eines FTOs definiert wird – dies aber gleichzeitig mit einer Arbeitsverdichtung für diese verbunden ist.

Inwieweit sind diese überwiegend positiven Ergebnisse auf die OA zurückzuführen? Einen eindeutigen Zusammenhang sehen die Autoren zwischen der starken Involvierung der Gewerkschaften in die OA und der Akzentuierung der Organisationen auf das Organising. Die stark in die OA eingebundenen Gewerkschaften haben in hohem Maße davon profitieren können, hingegen fiel das Resultat für die weniger beteiligten Gewerkschaften entsprechend schwächer aus.

Fazit

Für die Fortführung der OA und die Ausbildung weiterer Trainees ist die Einbindung weiterer Sponsorgewerkschaften notwendig und trotz der identifizierten Probleme des Programms ziehen die Autoren den Schluss, dass die OA bisher erfolgreich war: sie war innovativ, hat einen Pool von Organisern hervorgebracht und sichtbare Ergebnisse erzielt. Auch für die Gewerkschaften hat es sich ausgezahlt in spezialisierte Organiser zu investieren oder diese einzustellen. Diese können neben der herkömmlichen Rekrutierungsweise in den Betrieben zum einen als Experten

in der Entwicklung neuer Organisierungsweisen fungieren, die von anderen Haupt- und Ehrenamtlichen aufgegriffen werden können oder sie werden für die Vorbereitung und Planung spezieller Projekte, wie eine Anerkennungs- oder Nachbarschaftskampagne, eingesetzt. Insgesamt wurden die Gewerkschaften ermutigt, Organising als Alternativstrategie gewerkschaftlicher Mitgliedergewinnung ernster zu nehmen.

Die Autoren konstatieren, dass die OA nur ein Teil des Notwendigen darstellt, um die Gewerkschaften und ihre Mitgliedschaft in Zukunft zu stabilisieren und Wachstum zu erreichen. Eine Reihe von FTOs haben ihre Organisingaktivitäten ausgeweitet, gleichzeitig gibt die Studie Aufschluss über das noch vorhandene, nicht ausgeschöpfte Potenzial. Die Ressourcen für hauptamtliches Personal schwinden in den meisten britischen Gewerkschaften, insofern schlagen die Autoren vor, überflüssige Bereiche abzuschaffen und Ressourcen für Organising und Kernkompetenzen freizusetzen, und zum anderen sollen Gewerkschaften ihre Kernressourcen, ehrenamtlich Aktive und *workplace representatives*, auf Organising orientieren. Die Autoren bekräftigen, dass es für die Rekrutierung und Mitgliederbindung einer Organisation mit starker betrieblicher Verankerung bedürfe und damit eine zentrale Aufgabe darin bestünde, Strukturen entsprechend den veränderten Arbeitsbedingungen zu schaffen. Kurzfristig sehen die Autoren die Aufgabe der OA darin, hinsichtlich der Herausbildung von *ehrenamtlichen Organisern* initiativ zu werden.

Susanne Kim

GEWERKSCHAFTLICHE REKRUTIERUNGSSTRATEGIEN IN GROßBRITANNIEN: FORMEN UND ERGEBNISSE

Originaltitel: *Trade Union Recruitment Policy in Britain: form and effects.*
Autoren: Edmund Heery, Melanie Simms, Rick Delbridge, John Salmon und Dave Simpson.
Quelle: Gregor Gall (2003): *Union organizing: campaigning for trade union recognition*, Routledge, London/New York, S. 56-78.

Nach einer Periode drastischen Mitgliederschwundes ist es den britischen Gewerkschaften seit Mitte der 1990er Jahre gelungen, die Mitgliedszahlen zu stabilisieren. Zusätzlich stieg die Zahl von neuen *recognition agreements* an, d.h. den Gewerkschaften gelang es in einer relevanten Zahl von Betrieben erstmals, die Anerkennung als Tarifpartner durchzusetzen. Die Autoren fragen, ob diese vergleichsweise positive Entwicklung auf eine strategische Orientierung der Gewerkschaften auf Mitgliedergewinnung zurückgeführt werden kann. Sie untersuchen dazu die Formen, Methoden und Resultate gewerkschaftlicher Organisierungsbemühungen.

Ausgangslage

In den Jahren konservativer Herrschaft sank die Zahl der Mitglieder der britischen Gewerkschaften um mehr als 40 % auf 1997 noch ca. 7.8 Millionen. Während die Regierung industrielle Beziehungen und Arbeitsmärkte durch 16 verschiedene Gesetzesmaßnahmen re-regulierte und so die gewerkschaftlichen Handlungsmöglichkeiten und individuelle Schutzrechte einschränkte, verfolgten die Unternehmer die Strategie einer Dezentralisierung/Lokalisierung von Kollektivverhandlungen oder individualisierten die Beschäftigungsbeziehungen gleich vollständig. Während zu Beginn der achtziger Jahre noch mehr als zwei Drittel aller Beschäftigten von Kollektivverträgen erfasst waren, waren es am Ende der neunziger Jahre noch 40 %.

Die britischen Gewerkschaften hatten folglich bis zur Regierungsübernahme von New Labour 1997 in einem Klima des gewerkschaftlichen Ausschlusses (*union exclusion*) zu operieren. Die zentralen, durch die Konservativen initiierten, legislativen Beschränkungen gewerkschaftlicher Handlungsfreiheit und Konfliktfähigkeit sind von der Blair-Administration nicht revidiert worden. Die neue Regierung hat jedoch die individuellen Schutzrechte ausgeweitet und eine begrenzte Ausweitung kollektiver Gewerkschaftsrechte, speziell durch den *Employment Relations Act* (ERA) von 1999, bewirkt. In Anlehnung an die amerikanische Gesetzgebung definiert der

ERA drei Wege, mittels derer Gewerkschaften zum Tarifvertragspartner werden können. Der erste- und am häufigsten beschrittene Weg, ist der der freiwilligen Anerkennung (*recognition*) der Gewerkschaft als Tarifpartner. Gelangen die Parteien zu keiner freiwilligen Übereinkunft, kann die Anerkennung in Betrieben ab 20 Beschäftigten erzwungen werden, sofern es den Gewerkschaften in einer Abstimmung gelingt, von der Mehrheit der Abstimmenden ein Interessenvertretungsmandat zu gewinnen (unter der Maßgabe, dass diese Mehrheit gleichzeitig mehr als 40 % aller Abstimmungsberechtigten repräsentiert, Stimmenthaltungen wirken also praktisch als Nein-Stimmen). Drittens kann eine Schlichterstelle (CAC, *Central Arbitration Committee*) eine Anerkennung verfügen, sofern die Gewerkschaften einen Organisationsgrad von mindestens 50 % nachweisen können[155].

Gewerkschaftliche Reaktionen

Die Autoren verstehen Gewerkschaften als Akteure, die in der Interaktion mit ihrer Umgebung zu strategischem Handeln fähig sind und auch unter schwierigen Kontextbedingungen Einfluss auf eigene Entwicklung nehmen können. Sie interessiert vor allem, wie die nationalen Gewerkschaftszentren Prozesse gewerkschaftlicher Revitalisierung initiieren und implementieren können. Im Mittelpunkt ihrer Untersuchung stehen daher nicht die betrieblichen Prozesse der Mitgliederrekrutierung, sondern die in den Gewerkschaftszentralen formulierten *policies* zu Mitgliedergewinnung und Organisierungsformen.
Der Prozess gewerkschaftlicher Orientierung auf strategische Mitgliedergewinnung setzte bereits vor dem Regierungswechsel zu Labour und den neuen Möglichkeiten des ERA ein; die Initialzündung erfolgte also noch unter den krisenhaften Bedingungen der *union exclusion*.

Im Jahre 2001 hatten 67 % (1998: 61 %) der untersuchten Gewerkschaften formale Grundsätze zur Mitgliedergewinnung in ihrer Programmatik verankert. Über die reale Umsetzung der *policies* gibt Aufschluss, dass im Jahre 2001 zwischen 60 und 70 % der Gewerkschaften:

- Führende Funktionäre mit der hauptsächlichen Aufgabe ›Rekrutieren und Organisieren‹ betraut hatten.
- Ein zweckgebundenes Jahresbudget festgelegt hatten.
- Ziele der Mitgliedergewinnung klar quantifiziert hatten.

155 P. Blyton und P. J. Turnbull (2004): *The dynamics of employee relations. Basingstoke*, Palgrave Macmillan.

- Periodische Revisionen der Effizienz der Rekrutierungsstrategien vornahmen.
- Regionale und lokale Umsetzungspläne entwickelt hatten und diese zentral kontrollierten.
- Schriftliche Leitfäden zu Rekrutierung und Organisierung entwickelt hatten.
- Spezielle Schulungsmaßnahmen für Ehrenamtliche zum Themenkreis ›Organisieren‹ entwickelt hatten.

Die Gewerkschaften konzentrierten ihre Mitgliederkampagnen auf Betriebe, in denen eine Anerkennung durch die Arbeitgeber bereits gegeben war (*fill-up*) und auf Beschäftigtenkreise, die dem Profil der eigenen Mitgliedschaft weitestgehend entsprechen. 42 % (2001) gaben jedoch an, große Anstrengungen darauf zu verwenden, Beschäftigte in ›gewerkschaftsfreien‹ Betrieben der eigenen Branche zu organisieren. Versuche, neue Beschäftigtengruppen in unorganisierten Bereichen zu organisieren, blieben die Ausnahme. Mehr als die Hälfte der befragten Gewerkschaften verfolgte eine spezifische Zielgruppenarbeit: Das Hauptaugenmerk liegt dabei auf Frauen (68 %), jungen Beschäftigten (62 %), Teilzeitbeschäftigten (56 %) und ethnischen Minderheiten (50 %).

Die Ergebnisse werden von den Autoren als gewerkschaftliche Öffnung gegenüber zunehmend heterogenen Beschäftigteninteressen und – Identitäten und Arbeitsverhältnissen gewertet.

Methoden der Mitgliedergewinnung

Welche Methoden nutzen die britischen Gewerkschaften, um neue Mitglieder zu gewinnen? In der britischen Diskussion wird gewöhnlich zwischen drei verschiedenen Konzeptionen unterschieden. Das *servicing model* zielt auf das Individuum als Konsumenten gewerkschaftlicher Dienstleistungen (was den Zugang zu Weiterbildung, Karriereberatung, Rechtsbeistand oder auch verbilligten Dienstleistungen wie Reisen, Kredite u.ä. bedeuten kann). Der *partnership approach* versucht, den Zugang zu den Beschäftigten über den Aufbau von partnerschaftlichen Beziehungen zum Unternehmer aufzubauen. Hier ist das Ziel, gemeinsame Interessen zwischen den betrieblichen Parteien zu identifizieren und dem Management praktisch die Vorteile gewerkschaftlicher Repräsentanz im Unternehmen vor Augen zu führen, um so den Zugang zu den Beschäftigten zu gewinnen. *Organizing* wird oft als Alternativstrategie zu dieser eher partnerschaftlichen Orientierung verstanden und zielt auf die Revitalisierung und Selbstaktivität betrieblicher Basisstrukturen über konkrete betriebliche Konflikte und auf die Kooperation mit externen sozialen Bewegungen und kommunalen Akteuren. Dieser Ansatz bringt eine Reihe spezifischer

Techniken zur Anwendung; seine Etablierung in der britischen Gewerkschaftslandschaft wird u.a. von der *Organising Academy*[156] gefördert.

Ein wichtiges Resultat der vorliegenden Untersuchung ist, dass die britischen Gewerkschaften in ihrer Methodenwahl eher pragmatisch vorgehen. Die Untersuchung widerspricht Auffassungen, die die verschiedenen Strategien als ausschließlich ansehen. Die britischen Gewerkschaften berichten für den Untersuchungszeitraum sowohl von einem ausgeweiteten Serviceangebot an Individuen als auch von intensivierten Versuchen Partnerschaftsabkommen mit Arbeitgebern zu initiieren und Organisierungskampagnen im Sinne des *organizing* zu nutzen. Die Gewerkschaften scheinen somit zu versuchen, ihre Methoden an die spezifischen Interessenlagen von unterschiedlichen Beschäftigtengruppen anzupassen als auch die Haltung des Managements in ihr strategisches Vorgehen einzubeziehen. Die Untersuchung zeigt, dass es in transnationalen Lernprozessen von Gewerkschaften nicht um eine ungebrochene Übertragung von Strategien und Taktiken geht. So nutzen britische Gewerkschaften besonders jene Methoden des in Neuseeland, Australien und den USA entwickelten Organizing-Ansatzes, die leicht an britische Traditionen anschließen (direkte Eins-zu-Eins-Rekrutierung, Rekrutierung auf der Grundlage spezifischer Probleme und Konflikte, Öffentlichkeitsarbeit durch Petitionen, Demonstrationen, Aushänge). Einige innovative Methoden haben Eingang in das Arsenal der britischen Gewerkschaften gefunden. So wird das systematische *mapping*, d.h. eine Vermessung des Arbeitsplatzes mit dem Ziel, genaue Kenntnisse über eigene Mitglieder, potenzielle Mitglieder, Kommunikationsstrukturen und betriebliche Problemlagen zu gewinnen, inzwischen von 34 % der Gewerkschaften genutzt (1998: 5 %). In weitaus geringerem Maße sind Methoden wie Hausbesuche (2 %) oder der Aufbau von umfassenden Öffentlichkeits-Kampagnen gegen Unternehmen (2 %) in das Methodenarsenal integriert worden.

Wer macht es?

Die britischen Gewerkschaften stützen sich auf ca. 3.000 bezahlte Funktionäre. Sie sind in der Untersuchungsperiode vermehrt dazu übergegangen, Spezialisten für Mitgliedergewinnung und *organizing* auszubilden und einzusetzen.
Die direkte Mitgliedergewinnung bleibt auch für diese Funktionärsschicht eine wichtige Funktion, zentral bleibt aber:

156 Eine Vorstellung der Organising Academy findet sich in dem Beitrag von Susanne Kim (»Die Organising Academy fünf Jahre nach ihrer Gründung«) in diesem Kapitel.

- Die Ermutigung von Ehrenamtlichen (83 %).
- Planung von Mitgliedergewinnungskampagnen/*organizing* (79 %).
- Stärkung betrieblicher Strukturen (z.B. Identifizierung neuer Interessenvertreter) (71 %).
- Identifizierung von Betrieben mit potenziellen Mitgliedern (71 %).
- Schulung von Ehrenamtlichen in Rekrutierungsmethoden (67 %).

38 % der Rekrutierungsspezialisten gaben 2001 an, die neuen Möglichkeiten des ERA aktiv in Organisierungskampagnen zu nutzen. Wenig verwunderlich ist, dass die Spezialisten ein höheres Bewusstsein für die Notwendigkeit von Mitgliedergewinnung zeigten als die *generalist officers*. Ein verändertes generelles gewerkschaftliches Bewusstsein zur Mitgliedergewinnung kommt allerdings in der Tatsache zum Ausdruck, dass ca. 50 % der Gewerkschaften inzwischen Zielzahlen in der Mitgliedergewinnung aufstellen, die Aktivitäten und Resultate der Anstrengungen der Funktionäre kontrollieren und gleichzeitig Schulungsangebote und Forschungskompetenz bereitstellen. In 50 % der Gewerkschaften gilt die ›Organisierungskompetenz‹ inzwischen als wichtiges Einstellungskriterium für neue Funktionäre.

Fazit

Trotz methodischer Schwierigkeiten sehen sich die Autoren in der Lage, vorsichtige Folgerungen aus ihrer Untersuchung zu ziehen. Die Frage nach den Wirkungen veränderter gewerkschaftlicher *Policies* ergibt folgende Kernresultate:

In vielen Fällen erscheint eine wachsende Mitgliedschaft das Resultat der Ausdehnung bestimmter Beschäftigungsgruppen. So können Wachstum und Feminisierung einiger Gewerkschaften auf die Expansion professionell-qualifizierter Beschäftigung und auf das wachsende Gewicht von Frauen in diesen Segmenten zurückgeführt werden.

Ein eindeutiger Zusammenhang besteht zwischen anhaltendem Mitgliederwachstum und dem Einsatz von auf Mitgliedergewinnung und umfassenderes *organizing* spezialisierten, hauptamtlichen Funktionären. Die Daten stützen sowohl die Annahme, dass wachsende Gewerkschaften die Ressourcen und das ›Selbstvertrauen‹ besitzen, Spezialisten für diese Aufgaben zu rekrutieren als auch die These, dass sich die Rekrutierung von Spezialisten in Form von Mitgliederwachstum auszahlt.

Schließlich ist bemerkenswert, dass jene Gewerkschaften, die einen klaren *organizing approach* gegenüber Strategien wie *partnership* oder *servicing* favorisieren, signifikant mehr Nutzen aus der ERA-Gesetzgebung haben ziehen können, d.h. sie

haben die Aufgabe, ungebundene Betriebe in die Tarifbindung zu zwingen, erfolgreicher bewältigt als andere Gewerkschaften.

Ingo Singe

UNTERNEHMERWIDERSTAND GEGEN GEWERKSCHAFTLICHE ORGANISIERUNG

Originaltitel: *Employer opposition to trade union recognition.*
Autoren: Gregor Gall.
Quelle: Gregor Gall (Hrsg.) (2003): *Union organizing: campaigning for trade union recognition,* Routledge, London/New York, S. 79-96.

Der Autor fragt nach Ausmaß und Strategien anti-gewerkschaftlichen Unternehmerverhaltens in Großbritannien im Zweitraum 1995-2001. Die Konzentration liegt dabei weniger auf ›alltäglichen‹ Formen gewerkschaftsfeindlichen Managementhandelns im Betrieb (z. B. Diskriminierung von einzelnen Gewerkschaftsmitgliedern, Behinderung gewerkschaftlicher Betriebsarbeit), sondern explizit auf jenen Aktivitäten, die von Kapitalseite angewendet werden, um Gewerkschaftsanstrengungen nach *recognition* (Anerkennung als Tarifpartner) zu unterlaufen. Schließlich diskutiert Gall, welche gewerkschaftlichen Antworten auf den Widerstand der Unternehmer Erfolg versprechend sind.

Ausmaß

Der Unternehmerwiderstand gegen die Anerkennung von Gewerkschaften als Tarifpartner ist in Großbritannien auch in der Phase starker Gewerkschaften und eines relativ positiven wirtschaftlichen und politischen Kontextes bis 1979 nicht vollständig unbekannt gewesen (z.B. HP, IBM, Marks&Spencer, Mars). Aber erst die folgende Periode brachte einen deutlichen Einflussverlust für die Gewerkschaften: Zwischen 1984 und 1998 sank der Prozentsatz der Unternehmer, die die Gewerkschaften zur Festlegung von Löhnen und Arbeitsbedingungen als Verhandlungspartner anerkannten, von 66 % auf 42 % (25 % in der privaten Wirtschaft). Im gleichen Zeitraum reduzierte sich die Quote der von Kollektivvereinbarungen erfassten abhängig Beschäftigten von 70 % auf 40 %. Die Zahl der de-recognitions, also der Aberkennung von Verhandlungsrechten, nahm dann in den 1980ern bis ca. Mitte der 1990er zu. Beaumont stellte fest, dass die formale Aberkennung von gewerkschaftlichen Verhandlungsrechten zumeist den Endpunkt eines ›Austrocknungsprozesses‹ darstellt[157]: Zunächst verringert das Management sein Engagement in den etablierten

157 Beaumont, P. B. (1986) ›Management Opposition to Trade Union Organisation: Researching the Indicators', Employee Relations 8(5): 31-38.

Aushandlungsforen, reduziert die Regulierungstiefe und -breite der Verhandlungsgegenstände und beginnt alternative, gewerkschafts-unabhängige Foren der Kommunikation mit den Beschäftigten zu entwickeln. Dann verstärkt sich der Widerstand gegen gewerkschaftliche Rekrutierungsversuche, um schließlich den letzten Schritt gewerkschaftlicher Marginalisierung, die *de-recognition*, zu vollziehen. Die absolute Zahl der Fälle von *de-recognition* ist schwierig zu ermitteln; Gall[158] gibt für die Periode 1989-1993 282 bekannte Fälle an. Zielgerichtete Versuche von *de-recognition* sind in der Phase 1979-1997 aber zu selten, um als Haupterklärung für den Niedergang gewerkschaftlicher Repräsentanz herzuhalten. Wichtiger ist die Tatsache, dass es den Gewerkschaften in neu entstandenen Unternehmen angesichts erfolgreicher Abwehrstrategien des Managements und/oder mangelnder Nachfrage der Beschäftigten kaum gelang, neues Terrain zu erschließen.

Der *Employment Relations Act* (ERA, siehe Artikel zu Heery) bietet seit 1999 eine verbesserte rechtliche Grundlage für die *recognition*. Gall[159] berichtet, dass seit 1999 mehr als 1.500 Anerkennungsvereinbarungen ratifiziert worden seien und somit mehr als 560.000 Arbeiter in die Geltungsbereiche von Tarifverträgen gelangten. Auf der Basis verschiedener Daten ergibt sich folgendes Bild zum aktuellen Widerstand von Unternehmen gegen gewerkschaftliche *recognition*:

- Umfragen zeigen, dass das Management in 1/3 der Fälle, in denen die Gewerkschaften eine Anerkennung anstrebten, ablehnend reagierte.
- Nahezu die Hälfte der befragten Unternehmer gab an, sie würden gewerkschaftliche Anerkennungskampagnen ›wahrscheinlich‹ bekämpfen; 18 % wollten dies ›sicher‹ tun.
- In 245 Fällen (1997-2001) wurde die Anerkennung ursprünglich verweigert, obwohl der gewerkschaftliche Organisationsgrad bei mehr als 50 % lag.
- Unter den besonders gewerkschaftsfeindlichen Unternehmen finden sich besonders kleine und mittlere Unternehmen (21-250 Beschäftigte), die oftmals zu relativ direkter Repression greifen, sowie von Unternehmen amerikanischen Ursprungs sowie Gründungen aus der Phase der frühen 1980er (Thatcherismus). Die sektorale Verteilung zeigt einen Schwerpunkt im Bereich des verarbeitenden Gewerbes, des Drucks und der Ölindustrie. Arbeitgeber in diesen Bereichen verweisen zur Begründung ihrer ablehnenden Haltung häufig auf schlechte Erfahrungen mit Gewerkschaften (z.B. die Streikauseinandersetzungen im Druckwesen der 1980er).

158 Gall, G. (2003a): *›Introduction‹*, in G. Gall (ed): *Union organizing: campaigning for trade union recognition.* London: Routledge, S. 1-18.
159 Ebenda.

Gall bilanziert, dass der Widerstand gegen *recognition* durchaus beachtlich sei und die entschiedene Anti-Gewerkschafts-Fraktion innerhalb des Unternehmerlagers eine bedeutende, wenn auch kleine, Strömung ausmache.

Unternehmerstrategien und Taktiken

Gall unterscheidet zwischen zwei wesentlichen Unternehmerstrategien der Verhinderung von *recognition*, nämlich der Gewerkschaftssubstitution einerseits und der Gewerkschaftssuppression andererseits. Die substitutionistische Strategie ist der Versuch, Gewerkschaften im Betrieb überflüssig zu machen. Das Management hebt die gemeinsamen Interessen von Kapital und Arbeit hervor und betont, dass Probleme zur beiderseitigen Zufriedenheit gelöst werden können. Als Mechanismen der ›*employee voice*‹ können gewerkschafts-unabhängige Foren der Kommunikation zwischen Management und Beschäftigten initiiert werden. Gall findet für den Zeitraum 1995-2001 134 Fälle, in denen Unternehmen solche Formen der Kommunikation/Konsultation mit den Beschäftigten etablierten, um gewerkschaftliche Organisation zu behindern. Seltener versuchen Unternehmen einer gewerkschaftlichen Organisierung zuvor zu kommen, indem sie selbst so genannte *staff-associations* ins Leben rufen (z.B. bei Shell). In 22 Fällen reagierten Unternehmen durch plötzliche Lösung betrieblicher Missstände, Gehaltserhöhungen oder allgemeine Verbesserung der Arbeitsbedingungen auf drohende gewerkschaftliche Anerkennungs-Kampagnen. ›Moderne‹ Methoden der Personalführung, wie die Ermöglichung des direkten Kontakts über Hierarchieebenen hinweg und ›*open-door-policies*‹, können ebenfalls den Zweck haben, eine unabhängige Repräsentanz von Beschäftigteninteressen durch Gewerkschaften durch individualisierte Formen zu ersetzen.

Auch in Fällen, in denen das Unternehmen durch Substitutionsstrategien nicht gelingt, eine gewerkschaftliche Repräsentanz vollständig zu verhindern, besitzen die Unternehmer Möglichkeiten, Einfluss auf die betriebliche Interessenvertretung zu nehmen. Der ERA beschränkt die Neuanerkennung auf eine einzige Gewerkschaft. Es kommt daher verstärkt zu so genannten Schönheitswettbewerben (*beauty contests*), d.h. das Unternehmen sucht unter den die Anerkennung verlangenden Gewerkschaften jene aus, die den eigenen Zielsetzungen am wenigsten entgegensteht (z.B. die am wenigsten konfliktorientierte oder jene, die sie als wirklich repräsentativ für die Beschäftigten erachtet). Wo die freiwillige Anerkennung einer Gewerkschaft durch das Unternehmen bereits existiert, besitzt keine andere Gewerkschaft die Möglichkeit, als Vertragspartner anerkannt zu werden.

Krudere Praktiken der Gewerkschaftsexklusion zielen vornehmlich darauf, die betriebliche Organisationsrate durch direkten Druck auf Beschäftigte und/oder Gewerkschaftsaktivisten zu minimieren. Denn es existieren drei Wege, mittels derer die Gewerkschaften eine Anerkennung erreichen können: Erstens durch eine freiwillige Anerkennung durch den Arbeitgeber. Zweitens durch eine Abstimmung unter den Beschäftigten der festzulegenden *bargaining unit* (z.B. eines bestimmten Betriebsteils oder einer Filiale). Hierbei muss die Mehrheit der Abstimmenden eine gewerkschaftliche Vertretung befürworten, und diese Stimmen müssen gleichzeitig mehr als 40 % der Beschäftigten ausmachen. Und drittens wird eine automatische Anerkennung von der Schlichtungsinstanz CAC gewährt, sofern die Gewerkschaften nachweisen, dass sie in der entsprechenden *bargaining unit* mehr als 50 % der Beschäftigten organisiert haben. Um die Organisationsrate gering zu halten, greift das Management in diesen Fällen zu Einschüchterung, Drohungen und Entlassungen sowohl gegen bekannte Gewerkschaftsaktivisten als auch gegen potentielle Mitglieder.

Im Untersuchungszeitraum wurden 44 Gewerkschaftsaktivisten entlassen – das Management berief sich in diesen Fällen auf Disziplinarverstöße (Zeit/Abwesenheit) oder aber Leistungsdefizite. In 25 Fällen wurde den Gewerkschaften der Zugang zu Betrieb verwährt. Mit dem Ziel, Individuen durch Einzelgespräche von einer Gewerkschaftsmitgliedschaft abzubringen, versuchte das Management in 13 Fällen Informationen über gewerkschafts-affine Personen zu erhalten (z.B. durch ›Spione‹ auf Gewerkschaftsversammlungen, die Nutzung von Überwachungskameras oder durch Vorarbeiter als Informanten). Wichtiger als diese Maßnahmen scheint aber der Versuch, die ›ideologische Herrschaft‹ zu sichern und durch verschiedene Kommunikationsformen die Gewerkschaften als Bedrohung für Wohl und Profitabilität des Unternehmens darzustellen (36 Fälle). Der Rückgriff auf anti-gewerkschaftliche Beraterfirmen oder schwarze Listen bleibt, im Vergleich zu den USA, eindeutig ein Randphänomen. Weniger ungewöhnlich sind Versuche, die Gewerkschaften vorzeitig in eine Abstimmung über *recognition* zu zwingen, Teile des Unternehmens auszugliedern oder der Versuch, den Zuschnitt der *bargaining units* nach einem für die Gewerkschaften ungünstigen Muster durchzusetzen.

Die (In-)Effizienz unternehmerischer Strategien

Die Datenlage führt den Autoren zu der Folgerung, dass der Unternehmerwiderstand in der Mehrzahl der Fälle eine Anerkennung der Gewerkschaften verhindern kann. Exemplarisch wird der Fall einer Druckerei im Besitz der konservativen Tages-

zeitung Daily Mail geschildert. Hier versuchte die Gewerkschaft GPMU im Jahre 2001 eine Anerkennung zu gewinnen, als sie 43 % der Beschäftigten organisiert hatte. An jedem Punkt des Anerkennungsverfahrens bestritt das Unternehmen die Angaben der Gewerkschaft und verlangte eine Prüfung (Zahl der Mitglieder, Zuschnitt der *bargaining unit*, Zustimmungsrate zur gewerkschaftlichen Petition). So verzögerte das Unternehmen die Abstimmungsprozedur und konnte die gewonnene Zeit zielgerichtet nutzen, um die gewerkschaftlichen Anstrengungen zu unterminieren. Die Unternehmensleitung organisierte und publizierte Erklärungen von Beschäftigten, in denen diese ihren Gewerkschaftsaustritt erklärten und sich gegen eine Anerkennung aussprachen. Der *shop steward* (betriebliche Gewerkschaftsvertreter) wurde entlassen und Zeitarbeitern wurden feste Verträge angeboten. Der Organisationsgrad sank auf 37 %, und an der abschließenden Abstimmung nahmen nicht ausreichend Beschäftigte teil, sodass die Anerkennung scheiterte. Ähnliche Verfahren kamen bei der Luftfahrtgesellschaft Ryanair zur Anwendung.

In nahezu 100 Fällen sind die Gewerkschaften jedoch auch gegen den Widerstand der Unternehmer in ihrem Kampf um Anerkennung erfolgreich gewesen. Gall bringt das Beispiel der Pilotengewerkschaft BALPA (British Airline Pilots Association), die von fast allen Fluglinien als Tarifpartner anerkannt ist, obwohl in diesen Unternehmen häufig Beschäftigtenforen als alternativer Kanal zu Kommunikations- bzw. Konsultationszwecken etabliert sind. Gewerkschaftliche Erfolge wurden erzielt, wo eine hohe Organisationsdichte aufgebaut und stabilisiert wurde und die Gewerkschaft über einen längeren Zeitraum ein gewisses Maß an Mitgliederloyalität (z.B. durch Versammlungen, Petitionen) unter Beweis stellen konnte. Zudem gelang es den Gewerkschaften in diesen Fällen, Beschäftigtenforen zu kolonialisieren, d.h. erfolgreich Gewerkschaftskandidaten in Wahlen zu diesen Foren zu platzieren.

Die Fähigkeit zu einer solchen lebhaften betrieblichen Gewerkschaftsarbeit hängt nach Gall von den folgenden Faktoren ab:

- Es müssen Missstände existieren, die die Gewerkschaft aufgreifen kann und von denen sie deutlich machen kann, dass eine kollektive, gewerkschaftliche Bearbeitung nötig ist.
- Die Belegschaftsfluktuation muss gering sein.
- Es muss eine (kleine) Gruppe hoch motivierter Aktivisten existieren, die in der Lage ist, die Auseinandersetzung mit dem Management über einen längeren Zeitraum durchzufechten.
- Die gewerkschaftliche Aktivität muss während des gesamten Anerkennungsprozesses auf einem hohen Niveau bleiben, um dem Unternehmen die gewerkschaftliche Dynamik und Fortschritte zu verdeutlichen. Gleichzeitig

müssen die abhängig Beschäftigten über die Schritte und Erfolge des Prozesses ausführlich informiert werden.

- Neu gewonnene Mitglieder müssen sofort eine gute Betreuung durch die Gewerkschaft erhalten.
- Die Gewerkschaft muss in der Lage sein, überbetriebliche Ressourcen zur Verfügung zu stellen, um die Kampagne zu begleiten (Integration von Hauptamtlichen in die Kampagne).
- Da viele Unternehmen sensibel auf schlechte Publicity reagieren, ist die Kooperation mit Medien oder lokalen Politikern von besonderer Bedeutung.

Ergebnisse

Die Datenlage ist problematisch und erlaubt keine exakte Quantifizierung des Arbeitgeberwiderstandes gegen gewerkschaftliche Organisationsbemühungen. Die Untersuchung hat jedoch verdeutlicht, dass auch im britischen Kontext – in dem die Regierung partnerschaftliche industrielle Beziehungen propagiert und der industrielle Konflikt als ›*out-dated*‹ gilt, ein relevanter Teil des Kapitals rigoros an einem unilateralen Kurs festhält und Exlusionsstrategien verfolgt. Die Gesetzgebung der Labour-Regierung ist im gewerkschaftlichen Verständnis unzureichend, bietet jedoch einen Fortschritt gegenüber der Periode konservativer Herrschaft. Die Anerkennung als Tarifpartner bleibt der Dreh- und Angelpunkt gewerkschaftlicher Existenz, von daher sind die Erfolge der Gewerkschaften, neue Anerkennungsvereinbarungen zu gewinnen, ein Indikator einer gewissen Revitalisierung. Über die Qualität gewerkschaftlicher Repräsentanz und den faktischen Einfluss von Gewerkschaften auf die Unternehmen ist damit allerdings noch nichts gesagt. Auch unter den leicht verbesserten rechtlichen Rahmenbedingungen bleiben die britischen Gewerkschaften gezwungen, eigene betriebliche Stärke zu entwickeln, um das Kapital zur Anerkennung als Verhandlungspartner zu zwingen.

Ingo Singe

6. FRAUEN, JUGEND UND MIGRANTEN

EINLEITUNG

Die Gewinnung neuer Mitglieder jenseits des klassischen und zumeist in Großbetrieben etablierten männlichen Facharbeiters ist für die Gewerkschaften in den entwickelten Industrieländern von entscheidender Bedeutung. Innerhalb der Gruppe der Lohnabhängigen hat die Beschäftigungsquote von Frauen und Migranten in den letzten Jahrzehnten deutlich zugenommen. Die Gewerkschaften sind darauf angewiesen, diese Personengruppen stärker zu organisieren. Gleiches gilt für den wachsenden Sektor der Teilzeitbeschäftigten. Auch bei den Angestellten und vor allem den jungen Lohnabhängigen kann und muss den Gewerkschaften eine erfolgreichere Mitgliederwerbung gelingen. Denn gerade bei den Berufsanfängern und jüngeren Beschäftigten sehen sich diese mit einer sinkenden Organisationsrate konfrontiert.

In den Rezensionen dieses Kapitels werden Beiträge vorgestellt, die der Frage nachgehen, welche Ursachen diesem Phänomen zugrunde liegen und welche Strategien daraus zu schlussfolgern sind.

Die vorgestellten Studien untersuchen das Organisationsverhalten von Jugendlichen in Frankreich (»Beitreten, teilnehmen, kämpfen: Junge Lohnabhängige gegenüber Gewerkschaften und anderen Formen von kollektivem Engagement«), Großbritannien (»Junge Arbeiter und Gewerkschaften«) sowie im internationalen Maßstab (»Gewerkschaften und junge Leute«). Sie kommen zu einer übereinstimmenden Schlussfolgerung: Obwohl der Anteil der organisierten Jugendlichen stark rückläufig ist, sind Gewerkschaften bei den jüngeren Beschäftigten nicht unpopulär. Während die Politik im Allgemeinen und Parteien im Besonderen generell abgelehnt werden, ist dies bei den Gewerkschaften mehrheitlich nicht der Fall. Die Jugendlichen schwanken zwischen einer grundsätzlichen Sympathie für gewerkschaftliche Ziele und einem großen Informationsdefizit, das Wesen und den Charakter der Gewerkschaften betreffend. Verantwortlich für die unzureichenden Rekrutierungserfolge der Gewerkschaften im Jugendbereich seien vor allem gewerkschaftliche Kommunikationsmängel. So wird festgestellt, dass junge Beschäftigte selten bis gar nicht gewerkschaftlich angesprochen werden. Wenn dies geschehe, dann auf eine oft inadäquate Art und Weise. Zu den spezifischen Bedürfnissen der Jugend gehört zudem ein Partizipations- und Demokratieverständnis, dem die tradierten gewerkschaftli-

chen Organisationsformen zu wenig gerecht werden. Berücksichtigen die Gewerkschaften die spezifischen Bedürfnisse der jungen Beschäftigten, dann haben sie gute Chancen auf organisationspolitische Erfolge.

Speziellen Personengruppen sind auch die weiteren Rezensionen gewidmet, die sich mit der Organisierung von Frauen (»Was leisten Gewerkschaften für Frauen«) und Migranten (»Ein doppelter Nachteil? Frauen ethnischer Minderheiten in Gewerkschaften«) beschäftigen. In Großbritannien haben die Gewerkschaften eine Reihe von Erfolgen zur Verbesserung der Interessensvertretung von Frauen und Migranten vorzuweisen. Zentral stehen hier Kampagnen, die ein *equal pay* (gleiches Geld für gleiche Arbeit) für Frauen durchzusetzen versuchen. Erfolgreiche Interessenvertretung vermittelt sich im Vereinigten Königreich zudem verstärkt über die Rechtsprechung. Mit gewerkschaftlicher Unterstützung werden zunehmend Verstöße in den Bereichen sexuelle Belästigung, ungerechte Entlohnung sowie in Fällen von ethnischer oder geschlechtlicher Diskriminierung vor Gericht gebracht. Im Ergebnis erzielen die Betroffenen nicht nur materielle Kompensationsleistungen, sondern erreichen mit diesen Themen auch öffentliche Aufmerksamkeit.

Die verstärkte Ansprache ethnischer Minderheiten erreichen verschiedene britische Gewerkschaften durch unterschiedliche Maßnahmen. Dabei ist ein Problem, dass in den Gewerkschaften sowohl Migranten als auch Frauen (noch) in zu geringer Anzahl als Repräsentanten bzw. Ansprechpartner vorhanden sind. Die Hauptamtlichen und Funktionsträger sind überproportional *male and pale* (männlich und weiß). Die stärkere Einbeziehung von Migranten wird mit Methoden des *Einschlusses* oder mittels *separater Strukturen* angestrebt. Im Rahmen der *separaten Strukturen* verfügen die Migranten über eigene Vertretungsorgane wie z.B. regelmäßige Delegiertenkonferenzen. Bei der Methode der *Inklusion* handelt es sich u. a. um reservierte Sitze für Migranten in den Gewerkschaftsvorständen. Diese stehen auch für Frauen, Behinderte sowie Homosexuelle zur Verfügung.

Es zeigt sich, dass die Beschäftigung mit spezifischen Organisationsbedürfnissen spezieller Personengruppen ein wichtiges Thema für die Gewerkschaften ist. So machen Frauen und Migranten in den USA mittlerweile die größten Anteile der neu eintretenden Mitglieder aus[160] und zeigen damit eine Entwicklung auf, die in ähnlicher Weise auch für die Gewerkschaftsbewegungen anderen Orts von Bedeutung sein wird.

160 Vgl. Kate Bronfenbrenner und Robert Hickey: *»Blueprint for Change. A National Assessment of winning Union Organizing Strategies«,* 2003, New York.

BEITRETEN, TEILNEHMEN, KÄMPFEN: JUNGE LOHNABHÄNGIGE GEGENÜBER GEWERKSCHAFTEN UND ANDEREN FORMEN VON KOLLEKTIVEM ENGAGEMENT

Originaltitel: *Adhérer, participer, militer: Les jeunes salariés face au syndicalisme et à d'autres formes d'engagements collectifs.*
Autorin: Sophie Béroud.
Quelle: CGT (Confédération générale du travail) Jeunes, Montreuil, 2004.

In ihrer qualitativen Studie, die im Auftrag der Jugendabteilung der CGT erstellt und zusammenfassend in der gewerkschaftlichen Jugendzeitschrift »CGT Jeunes« 2004 publiziert wurde, geht Béroud der Frage nach, welche Faktoren und Bedingungen ein aktives gewerkschaftliches Engagement junger Beschäftigter in Frankreich begünstigen oder eher hemmen. Als Analyseobjekte[161] wählte sie bewusst drei unterschiedliche Gruppen von Jugendlichen: diejenigen, die 1) nicht gewerkschaftlich organisiert sind, 2) in Vereinen, NGO's und Initiativen mitarbeiten und 3) gewerkschaftlich in der CGT aktiv sind. Aus dem gruppenübergreifenden Problembestand werden entsprechende praktische Maßnahmen erkennbar, die sich Gewerkschaften im Zuge einer erfolgreichen Mobilisierung von Jugendlichen anbieten.

Ausgangslage: Schwach gewerkschaftlich organisiert trotz genereller Sympathie für gewerkschaftliche Arbeit

Nur etwa 2 Prozent der 18-30-jährigen Beschäftigten sind in Frankreich gewerkschaftlich organisiert, obwohl sich die Arbeitsbedingungen angesichts der sehr hohen Jugendarbeitslosigkeit beständig verschlechtern. Trotzdem befürworten zahlreiche junge Beschäftigte die Gewerkschaften im Allgemeinen und die CGT im Besonderen. Wie ist diese Paradoxie erklärbar?

Dass Jugendliche Gewerkschaften generell befürworten, zeigt Béroud anhand der folgenden Erhebung[162]: Im Vergleich zu älteren Befragten, von denen 41 Prozent (2001) und 47 Prozent (2003) »sehr großes Vertrauen« bzw. »ziemlich großes Vertrauen« gegenüber der CGT angeben, äußern deutlich mehr Jugendliche (49 Prozent bei den 18-24-Jährigen und 51 Prozent bei den 25-34-Jährigen in 2001) ein

161 Für ihre Studie führte die Autorin 70 individuelle Interviews mit jungen Beschäftigten aus verschiedenen Berufssektoren.
162 Seit zehn Jahren erstellt das CSA-Meinungsforschungsinstitut für die CGT das CSA-Barometer mit 1000 Befragten im Alter von 18 Jahren und älter.

hohes Vertrauen in die CGT. Auch die Frage nach ihrer Bereitschaft, sich aktiv in die Gewerkschaft einzubringen, beantworteten letztere insgesamt äußerst positiv.

Geringer Anteil von jungen gewerkschaftlichen Funktionsträgern

Dass sich diese generelle Sympathie dennoch nur in geringem Maße in organisierte Gewerkschaftsarbeit umsetzt, spiegelt sich in dem niedrigen Anteil von jungen gewerkschaftlichen Vertrauensleuten (unter 30 Jahren) wider. Angesichts dieser »Alterung« der gewerkschaftlichen Funktionsträger sind die CGT im Besonderen und die Gewerkschaften im Allgemeinen mit dem Problem der notwendigen Generationenerneuerung konfrontiert. Um den Jugendlichen die Tür zu öffnen, stellen sich den Gewerkschaften laut Béroud zwei wesentliche Herausforderungen: zum einen die notwendige Anpassung der Gewerkschaft an den Wandel der Beschäftigtenprofile und zum anderen die Erhöhung der Anzahl junger gewerkschaftlicher Funktionsträger, insbesondere der betrieblichen Vertrauensleute (délégués syndicaux).

Die Gewerkschaft als Fremdkörper: Nähe durch Kontakte, Transparenz und Interessenvertretungen schaffen

Béroud hebt hervor, dass junge nicht gewerkschaftlich organisierte Beschäftigte zwar eine deutliche Ablehnung gegenüber politischen Parteien, nicht aber gegen-über Gewerkschaften zeigten. Darin spiegele sich eine äußerst ambivalente Haltung, die jedoch gerade das Fundament für eine Mobilisierung böte: zum einen Pessimismus gegenüber der mangelnden Reformkompetenz von Politikern, zum anderen Zustimmung zu gewerkschaftlichen Aktivitäten wie Streiks oder Protestaktionen. Anders formuliert: Es ist eine Mischung aus Pragmatismus und Individualismus, mit deren Hilfe sich die Jugendlichen ihr Überleben in einer vom Neoliberalismus dominierten Arbeitswelt sicherten. Doch hinter diesem »resignativen Individualismus« ließen sich latente Erwartungen ablesen. Der wahre Grund für das mangelnde gewerkschaftliche Engagement von Jugendlichen sei in der Wahrnehmung der Gewerkschaft als Fremdkörper und nicht als unmittelbaren Bestandteil ihres Arbeitsalltags zu suchen. Selbst wenn junge Beschäftigte dann aktiv werden würden, bliebe nach Ansicht der Autorin ihre Integration in die Gewerkschaft noch immer unbefriedigend. Zwar würden die Meisten ziemlich schnell bestimmte Funktionen und Mandate übernehmen, jedoch ließe

ihnen der gewerkschaftliche Apparat zu wenig eigenständigen Handlungsspielraum. Dadurch könnten sie weder ihre Meinung frei äußern noch kritisch in Debatten intervenieren. So erscheine die Gewerkschaft vielen Jugendlichen als ein schwerfälliger Machtapparat mit komplizierten Strukturen.

Daher fordert die Autorin die Gewerkschaften auf, offensiver auf Jugendliche zu zugehen, intensiver Kontakte mit Jugendlichen zu knüpfen und auszubauen, mehr Informationen sowie mehr Kontakte zwischen den jungen Beschäftigten und anderen Kollegen zu vermitteln und vor allem für adäquate Vor-Ort-Interessenvertretungen zu sorgen. Auch der institutionelle Aufbau – die diversen Unterabteilungen – müsse den jungen Beschäftigten näher gebracht und transparenter gestaltet werden. Reformansätze drohen ohne nachhaltige Wirkung auf die jungen Beschäftigten zu versanden, wenn die Gewerkschaft fortfahre wie ein Apparat zu wirken, in dem klientelistische Praktiken Karrierewege ebneten und Gewerkschafter keine Rechenschaft über ihre Mandatsausübung ablegten.

Die »abwartende Haltung« vieler Jugendlicher offensiver nutzen

Die Gewerkschaft erscheine den Jugendlichen deshalb als ein ihrer Lebenskonzeption zuwider laufendes, kollektives Etikett, dem sie sich zu unterwerfen weigern. Es widerspreche ihrem stark individualistisch geprägten Menschenbild der Eigenverantwortlichkeit und objektiven Urteilsfindung. Doch die Jugendlichen ließen sich, so appelliert Béroud, schnell und einfach mobilisieren, wenn sie denn nur direkt angesprochen würden. Als klares Indiz dafür nennt sie die »abwartende Haltung« vieler, die von sich aus untätig blieben, da sie lediglich nicht wüssten, an wen sie sich wenden sollten. Die praktische Erfahrung eines solidarischen Handelns könnte ihnen den Blick öffnen, die Gewerkschaften in ihrer Gesamtheit besser zu verstehen und sich als ihnen zugehörig zu erklären. Béroud verweist jedoch explizit auf die Grenzen dieser Herangehensweise, indem sie den ungenügenden gewerkschaftlichen Reformerfolg mit der »skeptisch-rebellischen« Haltung der Jugendlichen begründet: Die prinzipielle Bereitschaft zum aktiveren Engagement reibe sich an der Angst, ihre eigenständige Meinungs- und Urteilsfähigkeit durch kollektive Mitarbeit zu verlieren. Die skeptische Distanz gegenüber den Gewerkschaften wird jedoch verstärkt durch deren mangelhafte Erfahrung im Bereich der konkreten Interessenvertretung, insbesondere der jungen Beschäftigten. So gibt die Autorin offenkundig zu verstehen, dass ihrer Meinung nach nicht in erster Linie die individualistische Haltung von Jugendlichen, als vielmehr die mangelhaften Strukturen der

gewerkschaftlichen Organisation für das geringe Interesse an Gewerkschaften verantwortlich zu machen seien.

Gewerkschaftliche Vielseitigkeit bekannter machen

Warum engagieren sich so viele Jugendliche in Vereinen und Initiativen, z.B. in den Bereichen Anti-Rassismus, Nord-Süd oder Umwelt- und Menschenrechtsschutz? Und warum, fragt die Autorin, löst ein solches Engagement nicht auch eine Mitarbeit in der Gewerkschaft aus? Sie hebt diesbezüglich hervor, dass solche Vereine nicht über das »Wundermittel« verfügten, sondern sich schlicht mittels zusätzlicher Formen als Parteien und Gewerkschaften an junge Menschen wendeten: so etwa mit dynamischen Aktionen wie Boykotts, Protestaktionen oder Konzerten. Oft beginne das Engagement der Jugendlichen bei Amnesty International oder Greenpeace bereits im Studium, und sie setzten es als junge Beschäftigte fort. In den Interviews gaben sie an, dass ihnen die Gewerkschaften nicht intensiv genug auf die drängenden gesellschaftspolitischen Probleme der Zeit antworteten, da diese Globalthemen wie den Kampf gegen Rassismus, Hunger oder Armut weitgehend ignorierten. Diese weit verbreitete Ansicht, dass sich die Gewerkschaften lediglich mit beruflichen und tariflichen Fragen befassen, verkenne laut Béroud, dass sich die Gewerkschaften durchaus übergreifenden Themen bis zu alternativen Gesellschaftsmodellen annähmen. Es gelte, diesen verengten Blickwinkel zu modifizieren und die gewerkschaftliche Vielseitigkeit stärker bekannt zu machen.

Austausch unter Mitgliedern stärken, erste Kontakte zu Interessierten intensiver herstellen

Die Autorin widerlegt mit ihrer Studie, dass Jugendliche inaktiv und unpolitisch seien. Sie zeigen ein durchaus dynamisches Engagement, wehren sich jedoch mit ihrem Wunsch nach Vielfalt und freier Meinungsäußerung dagegen, auf eine einzige Identität festgelegt zu werden. Ihre Motivation zur Mitarbeit bestehe aus einer Mischung von punktuellem Aktivismus, also dem Wunsch sich selbst für eine gewisse Zeit einzubringen und kollektiver Reflexion. Ihnen sei daran gelegen, unter Entwicklung eines lokalen Aktionsplans konkreter auf Globalthemen zu reagieren, durch zeitliche Fixierung die Kontrolle zu behalten sowie kritische Distanz zu wahren. Sie wollen sich einem Thema prinzipiell durch Austausch und Diskussion nähern, ohne dabei vorgefertigte Diskurse übernehmen zu müssen.

Nimmt die Bereitschaft zum Engagement junger Menschen im klassischen Bereich der Parteien und Gewerkschaften also ab? Dies verneint die Autorin nachdrücklich, zumindest für die Gewerkschaften, da diese nicht explizit von den jungen Beschäftigten abgelehnt würden. Eher stelle die Art des Eintritts in die Organisationen ein Problem dar, da die Jugendlichen sich kein fundiertes Bild von ihr machen könnten. Der erste Kontakt zu den Gewerkschaften sei nicht intensiv genug, um herauszufinden, ob die gewerkschaftlichen Strukturen und Themenfelder den persönlichen Ansprüchen an eine Mitgliedschaft genügen.

Persönliche Überzeugung und demokratische Strukturen für Engagement entscheidend

Darüber hinaus weisen die Daten darauf hin, dass sich Jugendliche nicht in erster Linie auf Grund der Einflüsse von Familie oder Arbeitskollegen für eine aktive Mitarbeit entscheiden. Denn die Mehrheit der gewerkschaftlich aktiven Jugendlichen kommt nicht aus Familien, deren Eltern oder Angehörige auch schon aktive Gewerkschafter waren. Zudem geben viele junge Beschäftigte mit Migrationshintergrund an, dass ihre Eltern keinerlei Möglichkeiten sahen, ihre eigene Arbeits- und Lebenslage zu beeinflussen. Vielmehr waren sie daran gewöhnt, ihre Situation, so wie sie war, hinzunehmen. Weder in den Familien noch im Umfeld älterer Arbeitskollegen werden gewerkschaftliche Themen angesprochen und diskutiert.

Wenn sich Jugendliche zu einer aktiven Mitarbeit in den Gewerkschaften entscheiden, dann sind dafür vielmehr ihre persönlichen Überzeugungen, insbesondere der Wunsch, aus der individualisierten Konsumgesellschaft auszubrechen, entscheidend. Da den Jugendlichen stark an Pluralität gelegen ist, verfolgen sie gleichzeitig vielfältige gesellschaftspolitische Ziele. So würden sie einerseits für Umweltschutz kämpfen und sich andererseits in gleichem Maße auch für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen einsetzen. Unerlässlich für ihre Mitarbeit seien den Jugendlichen dabei die Einhaltung demokratischer Regeln, welche Manipulationen verhindere, Kritik konstruktiv umsetze sowie eine gleichberechtigte Teilnahme aller an Entscheidungen ermögliche.

Eigene Betroffenheit löst solidarisches Kämpfen aus

Wann sind junge Gewerkschafter bereit zu kämpfen? Und welche Probleme sehen sie?

Neben der Notwendigkeit einer verstärkten Einbeziehung von Jugendlichen in den gewerkschaftlichen Funktionärskörper ist aber auch ein kontinuierliches Engagement der Mitglieder zu erreichen. Diese sind vor allem dann zur gewerkschaftlichen Organisation bereit, wenn sie von willkürlichen Praktiken der Unternehmer selbst betroffen sind. Der dann entstehende – von der Gewerkschaft energisch zu unterstützende – kollektive Selbstorganisationsprozess, der einem Prozess des persönlichen Lernens gleicht, bietet für jeden Einzelnen die Chance, sich als gleichberechtigtes Mitglied aktiv mit einzubringen. In dem Moment erscheint es den jungen Aktiven nicht wichtig, in welcher Gewerkschaft sie organisiert sind, sondern vielmehr, dass sie ein Problem beschäftigt, für dessen Lösung sie solidarisch eintreten und kämpfen.

Jedes Mitglied als individuelle wissbegierige Persönlichkeit fördern

Letztlich artikulierten die Jugendlichen in den Interviews ein ausgeprägtes Bedürfnis zum Erlernen neuer Inhalte. Daher müsse die Gewerkschaft ihnen sowohl mehr theoretisches als auch praktisches Wissen vermitteln sowie den Prozess der Ausprägung ihrer Interessen mehr berücksichtigen. Denn derjenige, der in die Gewerkschaft eintritt, bringt sich nicht nur als bloßes Mitglied, sondern als individuelle Persönlichkeit mit eigenen Ideen ein. Jeder Versuch über die spezifischen Interessen hinwegzugehen, würde nur in einen raschen Rückzug münden. Für eine erfolgreiche Mobilisierung Jugendlicher ist es daher unabdingbar, dass die Gewerkschaften ihnen die Chance geben, ihre eigene Identität zu entdecken. Dies umso mehr, da die meisten Jugendlichen heute nicht mehr aus Familien stammten, in denen bereits die Eltern Gewerkschafter oder politisch Aktive waren. Damit komme es nur noch selten zu einer quasi automatischen Vermittlung von Wissen über die Geschichte der Arbeiterbewegung bzw. zu einem direkten Bezug zur Politik. So ist zu verstehen, dass junge Gewerkschafter heute kundtun, kein Interesse an Politik zu haben. Andere jedoch erklären, dass sie gerade durch den gewerkschaftlichen Bezug die Politik wieder entdeckten und einen guten Überblick über politische Prozesse sowie Spaltungen in rechts und links und den damit verbundenen Wahlimplikationen erhielten.

Fazit

Béroud führt vorwiegend zwei Faktoren an, die erklären, warum sich junge Beschäftigte in Frankreich so wenig in Gewerkschaften organisieren.

Zum einen sind dafür strukturelle Defizite innerhalb der Organisation verantwortlich, die das Institutionengefüge zu starr und undurchsichtig machen sowie zu klientelistisch und machtbetont ausrichten. Ansätze, diese Defizite zu beheben, seien in erster Linie die Einbeziehung von jungen Mitgliedern in die Interessenvertretung, eine gezieltere Informationspolitik und intensivere Kontakte, deutlich mehr auf Austausch basierende Projekte sowie ein insgesamt nach demokratischen Regeln funktionierendes internes Entscheidungssystem. Auch wird auf das Problem der geografischen Zersplitterung von Unternehmen und der in ihnen agierenden Gewerkschaften über ganz Frankreich aufmerksam gemacht. Damit werde eine erfolgreiche Mobilisierung erheblich erschwert.

Zum anderen nehmen junge Beschäftigte Gewerkschaften zu reduktionistisch wahr. Dies hat Gründe, die nach Ansicht der Autorin in der mangelhaften Darstellung der gewerkschaftlichen Themenvielfalt liegen. Die Gewerkschaften seien zwar präsent, machten jedoch zu wenig darauf aufmerksam, dass sie auch jenseits von Tarifpolitik agieren. Angesichts des vorherrschenden Interesses an Globalthemen müssen sie sich glaubhafter und ergebnisorientierter gegen neoliberale Globalisierungspolitiken und damit auch gegen einen noch prekärer werdenden Arbeitsmarkt stellen.

Aufschlussreich ist bei alledem, dass sich die nicht gewerkschaftlich organisierten Jugendlichen in ihren Positionen kaum von den gewerkschaftlich aktiven Jugendlichen unterscheiden. Gewerkschaften müssen sich daher zukünftig vor allem Nichtorganisierten gegenüber intensiver öffnen, da sich unter ihnen zahlreiche Jugendliche antreffen ließen, die bereit seien, gewerkschaftliche Aktionen aktiv mitzutragen. Die Autorin kommt somit zu dem Schluss, dass die jungen Menschen entgegen gängiger Behauptungen dynamisch und politisch agierten, indem sie auf der Straße durchaus ihren Willen kundzutun wissen. Es sei aber Aufgabe der Gewerkschaft, sie durch eine gezieltere Mobilisierung und adäquate Interessenvertretung mit transparenten Entscheidungsmechanismen dauerhaft für sich zu gewinnen, um noch brach liegende Energien sinnvoll und effektiv in gesellschaftliche und politische Erfolgsmodelle umzusetzen.

Katja Salomon

JUNGE ARBEITER UND GEWERKSCHAFTEN

Originaltitel: *Young workers and trade unions*.
Autoren: Richard Freeman und Wayne Diamond.
Quelle: Howard Gospel und Stephen Wood (2003): *Representing Workers. Trade union recognition and membership in Britain,* Routledge, London/New York, S. 29-50.

In dem vorliegenden Aufsatz gehen die Autoren der Frage nach, warum junge Arbeiter in Großbritannien in geringerem Maße gewerkschaftlich organisiert sind, als ältere Beschäftigte. Anschließend werden Gegenmaßnahmen der britischen Gewerkschaften erörtert, bewertet und eigene Vorschläge zur erfolgreichen Organisierung junger Arbeiter präsentiert.

Ausgangslage

In Großbritannien sind 16 Prozent der abhängig Beschäftigten im Alter unter 30 Jahren Mitglied einer Gewerkschaft. Bei den über Dreißigjährigen beträgt der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder dagegen mit rund 34 Prozent gut das Doppelte. Die Autoren widersprechen gängigen Erklärungsansätzen, die darauf abheben, dass Jugendliche heute grundsätzlich gewerkschaftsferner seien, als jene jungen Generationen, die in den Jahrzehnten nach dem Zweiten Weltkrieg in die Arbeitswelt eintraten. Demnach pflegten junge Menschen heute eine individualistischere Lebenshaltung, die mit dem Konzept der kollektiven solidarischen Interessensvertretung weniger kompatibel sei, als dies bei den jungen Generationen in der Vergangenheit gewesen wäre. Die Autoren halten dem entgegen, dass die vorhandene Datenlage nur geringe Unterschiede in den Einstellungen zu den Gewerkschaften zwischen den Generationen nachweise. Auch die Tatsache, dass junge Beschäftigte überproportional in eher gewerkschaftsfernen Branchen arbeiten, beispielsweise in Bereichen der Dienstleistung, würde nur beschränkte Erklärungskraft bieten. Dennoch sehen die Autoren in der mangelnden Organisationsbereitschaft der Jugendlichen ein zentrales Problem für die Gewerkschaften. Sie widersprechen auch jenen Stimmen, die beruhigend darauf verweisen, dass jüngere Beschäftigte auch in der Vergangenheit dazu neigten, sich in geringerem Maße als ältere Kollegen gewerkschaftlich zu organisieren. Eine solche Argumentation greife zu kurz, denn junge Beschäftigte treten heute in signifikant geringerem Maße in die Gewerkschaften ein, als dies ihre Altersgenossen in den vorangegangenen Generationen taten. Während

Mitte der 1980er Jahre die Zahl der Beitritte jüngerer Beschäftigter (unter 30 Jahren) gerade 16 Prozent unterhalb derjenigen älterer Kollegen lag, betrug diese Differenz Ende der 1990er Jahre nahezu 60 Prozent. Und: Junge Beschäftigte schieben ihren Eintritt nicht nur auf und organisieren sich dann in späteren Jahren. Wer mit unter 30 nicht Gewerkschaftsmitglied wird, der bleibt auch in seinem folgenden Arbeitsleben zumeist unorganisiert.

Die Autoren betonen die Bedeutung von gewerkschaftsfreundlichen Milieus, für die Bereitschaft sich zu organisieren. Junge Beschäftigte, deren Eltern Gewerkschaftsmitglieder sind, treten eher ein als Jugendliche aus Familien, in denen niemand organisiert ist. Dieser Befund scheint weder neu, noch eine Überraschung zu sein. Waren Milieus nicht schon immer bestimmend für Lebenshaltungen und liegt nicht gerade in der kulturellen und sozialen Fragmentierung der früher relativ homogenen britischen Arbeiterklasse einer der zentralen Gründe für den Bedeutungsverlust der Gewerkschaften? Wie wichtig nach wie vor die Rolle von Peergroups für die gewerkschaftliche Organisationsbereitschaft ist, weisen die Autoren mit folgenden Zahlen nach: Rund 90 Prozent der jungen Gewerkschaftsmitglieder bestätigen in Befragungen, dass die Motivation für ihren Gewerkschaftseintritt damit zusammenhänge, dass persönliche Freunde oder Arbeitskollegen sich auch organisiert hätten. Dagegen gibt nur eine Minderheit der älteren Beschäftigten (16 Prozent) das Beispiel von Freunden oder Kollegen als entscheidend für ihren Eintritt an.

Erstaunlich sind die Befunde, wie Jugendliche die Gewerkschaften wahrnehmen. Fasst man die eher organisationsbereiten und die aus einem gewerkschaftsfernen Milieu stammenden jungen Beschäftigten zusammen, so lässt sich feststellen, dass die unter Dreißigjährigen keine signifikant negativere Haltung gegenüber den Gewerkschaften aufzeigen als die Vergleichsgruppe der älteren Arbeiter. Einen Grund dafür sehen die Autoren in dem mangelnden Kenntnisstand der jungen Beschäftigten. In ihrer Mehrheit wissen sie buchstäblich kaum etwas über die Gewerkschaften. Dies führen Diamond und Freeman einerseits auf den Verlust der angesprochenen Milieus der Arbeiterklasse zurück. Die Datenlage weißt aber auch nach, dass junge Beschäftigte sehr viel seltener Kontakt zu Vertretern der Gewerkschaften haben. Bei den über Dreißigjährigen geben 22 Prozent regelmäßige und weitere 48 Prozent gelegentliche Kontakte zu aktiven Gewerkschaftern an. Bei den jüngeren Beschäftigten liegen die Vergleichszahlen bei nur 16 und 39 Prozent. Jüngeren Arbeitern wird auch seltener ein Gewerkschaftseintritt nahegelegt. Von den nichtorganisierten jungen Beschäftigten geben 64 Prozent an, dass sie noch nie auf einen Gewerkschaftseintritt angesprochen wurden. Bei den älteren Beschäftigten bestätigen dies gerade 15 Prozent. Mit anderen Worten: Junge Arbeiter haben mehrheit-

lich wenig Ahnung davon, was Gewerkschaften eigentlich sind und sie treten in immer geringerem Maße in diese ein. Allerdings sprechen die Gewerkschaften auch kaum mit den jungen Kollegen und sie werden mehrheitlich erst gar nicht gefragt, ob sie in die Gewerkschaft eintreten möchten.

Maßnahmen der Gewerkschaften

In den letzten Jahren gab es verschiedene Initiativen britischer Gewerkschaften, mit denen junge Beschäftigte stärker organisiert werden sollten:

- spezielle Jugendschulungen,
- Magazine und Newsletter für junge Beschäftigte,
- ermäßigte Mitgliedsgebühren,
- Einrichtung regionaler Jugendsekretäre,
- jährliche Jugendkonferenzen,
- Einrichtung von Netzwerken für die Zeit nach der Ausbildung,
- Jugendkomitees,
- Jugendwochenenden und spezielle Events für Jugendliche,
- ein gewerkschaftliches Sommerfestival,
- ein Serviceangebot für jobbende Studenten.

All diese Aktivitäten liefen augenscheinlich zeitlich, örtlich und branchenspezifisch unabhängig von einander und wurden bisher auch nicht auf ihre Auswirkungen hin evaluiert. In Gesprächen mit Gewerkschaftsfunktionären vermittelte sich den Autoren jedoch der Eindruck, dass die vorgestellten Aktivitäten bisher keine nennenswerten zusätzlichen Erfolge bei der Organisierung junger Beschäftigter erbracht hätten. Zumindest sei bei keiner Gewerkschaft eine grundsätzliche Wende im Jugendbereich sichtbar. Es wird allerdings nicht deutlich, ob dies am Charakter der Maßnahmen liegt, oder ob diese keine herausragenden Organisationsergebnisse erzielten, weil es sich um unkoordinierte vereinzelte Projekte mit qualitativen und quantitativen Defiziten handelte. Die Datenlage schließt nicht aus, dass die Maßnahmen zur verstärkten gewerkschaftlichen Organisierung von Jugendlichen grundsätzlich richtige Ansätze verfolgten, aber unzureichend durchgeführt wurden und deshalb keine auffälligen Fortschritte erzielen konnten.

Des Weiteren loben die Autoren vor allem Internetaktivitäten der Gewerkschaften, wenn sie auch in der Folge die Sinnhaftigkeit der vorgestellten Maßnahmen infrage stellen, und plädieren für eine Orientierung der Gewerkschaften auf *works councils*. Die Einrichtung dieser betriebsratsähnlichen Gremien hatte Großbritannien entsprechend einer Richtlinie der Europäischen Union schon im Jahr

2000 akzeptiert. Ab 2005 erstreckt sich deren Einrichtung auf Unternehmen ab 150 Beschäftigte. Bis zum Jahr 2008 wird diese Grenze auf 50 Beschäftigte sinken. Aufgrund der ausgewerteten Daten schließen die Autoren auf eine besonders große Akzeptanz dieser *works councils* bei jüngeren Beschäftigten.

Fazit

Junge abhängige Beschäftigte in Großbritannien sind in deutlich geringerem Maße gewerkschaftlich organisiert. Dabei sehen diese jüngeren Arbeiter in den Gewerkschaften keineswegs veralterte Institutionen, *Dinosaurier einer vergangenen Industriegesellschaft*, die für ihre Eltern sinnvoll waren, der heutigen Generation aber nichts mehr bringen würden. Es finden sich zurückhaltende Sichtweisen auf die heutigen Gewerkschaften, aber kaum antikollektivistische oder explizit antigewerkschaftliche Grundhaltungen. Statt dessen lässt sich feststellen, dass die jungen Beschäftigten so gut wie nichts über die Gewerkschaften wissen. Das hat Gründe, die nach Meinung von Diamond und Freeman unter anderem am Verhalten der Gewerkschaftsapparate selbst liegen. So werden jüngere Beschäftigte in geringerem Maße auf eine Gewerkschaftsmitgliedschaft angesprochen und Repräsentanten der Gewerkschaften haben vergleichsweise wenig Kontakt zu ihnen. Doch auch spezielle Jugendprogramme, mit jugendgerechten Veranstaltungen waren nicht nachhaltig erfolgreich. Die Autoren kommen zu dem Schluss, dass die jungen Beschäftigten nicht primär als Jugendliche, sondern als Arbeiter angesprochen und in dieser Hinsicht auch auf ihre Interessen Bezug genommen werden sollte. Ein Ansatzpunkt sei dafür eine Orientierung der Gewerkschaften auf die Nutzung und Ausgestaltung neuer betrieblicher Interessensvertretungsstrukturen, so wie sie in der Folge der *Works Council Directive* der Europäischen Union auch in Großbritannien eingeführt werden.

Juri Hälker

GEWERKSCHAFTEN UND JUNGE LEUTE

Originaltitel: *Trade unions and young people.*
Quelle: Marcus Kahmann (2003): *ETUI Discussion and Working Paper,* Brüssel.

Das Diskussionspapier basiert auf der These, dass die krisenhafte Arbeitsmarktsituation für junge Arbeitssuchende primär dafür verantwortlich ist, dass sich immer weniger Jugendliche in gewerkschaftlichen Gremien engagieren. Der Autor gibt zunächst einen Überblick über die Arbeitsmarktbedingungen für junge Menschen, dann erläutert er den weltweiten Schwund von jungen Menschen in den Gewerkschaften. Sodann werden die Gründe für diese Entwicklung untersucht. Im weiteren stellt er beispielhaft neue Ansätze vor, um junge Beschäftigte zu gewinnen. Abschließend werden zukünftige politische Strategien der Gewerkschaften zur Lösung dieses Dilemmas angeregt.

Ausgangslage

Der Autor schildert einen weltweiten Trend hin zu gut ausgebildeten Arbeitskräften in der jüngeren Generation, die sich jedoch durchgehend von Arbeitslosigkeit bedroht sieht. Insbesondere Frauen betrifft diese Entwicklung. Das Risiko der Arbeitslosigkeit ist bei jungen Menschen zwei- bis viermal höher als bei der älteren Generation. In Zeiten ökonomischer Krisen sind sie regelmäßig, die von Entlassungen als ersten Betroffenen. Auch der allgemeine Ausbildungsgrad ist in vielen Ländern angestiegen, jedoch ist gerade in den entwickelten Ländern der Arbeitsmarkt für Hochqualifizierte besonders eng. In den Entwicklungsländern existiert hingegen eine informelle Volkswirtschaft, mit formlosen Arbeitsverträgen[163].

Die schwierige Arbeitsmarktsituation ermöglicht die Ausweitung fragwürdiger Arbeitsbedingungen. Die ungewissen Aussichten führen zu fallenden Löhnen und atypischen Arbeitsformen, wie z.B. die Teilzeitbeschäftigung und zeitlich begrenzte Arbeitsverträge. In vielen Ländern ist dies zur Norm für junge Beschäftigte geworden. Auch erhalten dort viele junge Beschäftigte keinen Zugang zu besonderen Leistungen, insbesondere ist der Arbeitsschutz unzureichend. Jüngere Beschäftigte

163 Der Autor verwendet Datenmaterial der ILO (2000): *Employing Youth: Promoting Employment-Intensive Growth*, Geneva, ILO.

sind insgesamt geringer organisiert, als ältere Kollegen. Zu beobachten ist, dass der Organisationsgrad bei jungen Menschen zusehends abnimmt[164].

Erklärungsansätze

Zur Erklärung des sinkenden Organisationsgrades erläutert der Autor zwei, im Diskurs aktuelle Hypothesen.

Nach dem Differenzierungs- und Individualisierungsansatz löst sich die traditionelle Arbeiterklasse in den Industriegesellschaften auf. Die Veränderungen am Arbeitsmarkt führen zu mehr Beschäftigungen in Angestelltenverhältnissen. Der Arbeitsmarkt differenziert sich also immer weiter aus. Die strukturellen Veränderungen an den Arbeitsplätzen beeinträchtigen die Kommunikationsmöglichkeiten unter den Beschäftigten. Der Autor stellt fest, dass Gespräche unter Kollegen immer schwieriger werden. So werden für die Beschäftigten Freizeitaktivitäten immer wichtiger, um Kontakte zu knüpfen.

Der beschäftigungszentrierte Ansatz begründet den sinkenden Organisationsgrad mit der mangelnden Präsenz der Gewerkschaften an den Arbeitsplätzen junger Menschen. Junge Menschen arbeiten häufiger in Klein- und Mittelbetrieben, insbesondere im Dienstleistungssektor, unter atypischen Arbeitsbedingungen. Gewerkschaften sind in Klein- und Mittelbetrieben seltener aktiv, als in Großbetrieben.

Kahmann weist darauf hin, dass junge Menschen grundsätzlich bereit sind, sich mit den Zielen der Gewerkschaften zu identifizieren. Sie erwarten von ihnen hauptsächlich die Sicherung des Arbeitseinkommens und die Unterstützung bei Problemen am Arbeitsplatz[165]. Dass trotzdem nur eine Minderheit in die Gewerkschaften eintritt, liegt nach Ansicht des Autors unter anderem am[166]:

- Mangel an Kenntnis, Information und Kontakt, als Folge der fehlenden Strukturen in bestimmten Arbeitsbereichen.
- Dem Image der Gewerkschaften als Interessenvertretung des industriellen Bereichs, sodass sich viele junge Menschen in den neuen Beschäftigungsfeldern nicht von ihnen angesprochen fühlen.

164 Der Autor bezieht sich auf eine Studie von Labour Force Survey, 1999: *Statistic in Focus*, Theme 3, 5/2000; cited from Serrano Pascual and Waddington 2000.

165 Der Autor bezieht sich auf eine Befragung von Waddington, J. and Whitston, C. (1997): *Why Do people Join Trade Unions in a Period of Membership Decline?*, British Journal of Industrial Relations, Vol. 35, No. 4, 515-546.

166 Der Autor bezieht sich auf eine Befragung von Kerr, A. and Waddington, J. (1997): *Unions for Young Workers? A UNISON Survey of Young workers,* London: UNISON.

- Der Angst vor Problemen mit dem Arbeitgeber in kleineren Betrieben, die durch den Eintritt entstehen könnten.
- Jobunsicherheiten und Verschiebungen. Junge Beschäftigte treten keinen Gewerkschaften bei, da sie davon ausgehen, es mache keinen Unterschied, ob sie in der Gewerkschaft sind oder nicht, da sie sowieso ständig gewärtig sein müssen den Arbeitsplatz zu wechseln.
- Zuletzt zitiert der Autor eine australische Studie, nach der junge Menschen sich besonders um Schutz vor körperlichen und verbalen Missbrauch für Auszubildende und Trainees sorgen[167].

Verschiedene Maßnahmen

Die Gewerkschaften sollten nach Ansicht des Autors zur Anwerbung potenzieller junger Mitglieder arbeitsplatzbezogene Streitfragen und Probleme in den Mittelpunkt stellen. Hierzu, betont der Autor, müssten die Gewerkschaften auch an Arbeitsplätzen präsent sein, die ihnen bisher noch nicht zugänglich sind.

Da junge Beschäftigte keine homogenen Kollektive präsentieren und in sehr unterschiedlichen Arbeitsumgebungen gefunden werden, ist es wichtig ihre Bedürfnisse und Ansprüche herauszuarbeiten. Zusätzlich sollten die Gewerkschaften Streitfragen – und projektbezogene Formen der Partizipation anbieten, sodass es den Mitgliedern möglich ist, das Ausmaß ihres Engagements zu steuern.

Des Weiteren sollten nach Überzeugung des Autors die Kenntnisse junger Menschen systematisch erweitert und genutzt werden, um die Organisation selbst und die politischen Richtungen der Gewerkschaften zu beeinflussen. Die Teilnahme junger Menschen an der gewerkschaftlichen Arbeit müsse also aktiv gefördert werden. Hierbei sollte jedoch beachtet werden, dass bevormundendes Verhalten, wie man es oft in hierarchischen Organisationen fände, wahrscheinlich weniger von jungen Menschen toleriert wird.

Als weitere zentrale Streitfrage sollte die Arbeitslosigkeit in den Diskurs aufgenommen werden.

Insgesamt müssten sich die Gewerkschaften, so der Autor, in eine soziale Bewegung transformieren. Es gehe um eine grundsätzliche Erneuerung. Hierbei sollte die länderspezifische Ausgangssituation zuerst analysiert werden, da spezifische Situationen auch spezifische Maßnahmen erforderten.

167 Biddle, D., Croce, N., Le Queux, S., Rowe, D., Milne, L. and Stevenson, D. (2000): *Young people's Attitudes to Trade Unions.* Study prepared for the Newcastle Trades Hall Council, University of Newcastle.

Fazit

Obwohl der Autor mehrmals darauf hinweist, dass das vorliegende Datenmaterial sehr knapp sei, und kaum Generalisierungen zuließe, können die von ihm aufgezeigten Daten und beschriebenen Verhältnisse als Anreiz für weitere Untersuchungen und Entwicklungen der strukturellen Arbeit der Gewerkschaften dienen. Hierbei schränken jedoch manchmal mangelnde Begriffsdefinitionen den Lesefluss ein.

Die geringe Beteiligung junger Menschen an gewerkschaftlicher Arbeit sei auf die Unterrepräsentation junger Mitglieder in den Gewerkschaften zurückzuführen. Diese liegt, nach Kahmann, an den veränderten strukturellen Arbeitsbedingungen. So finden sich in hochentwickelten Ländern junge Beschäftigte heute oft in Angestelltenverhältnissen wieder, die traditionell nicht von den Gewerkschaften repräsentiert werden. Zusätzlich entsteht insbesondere in den Entwicklungsländern ein informeller Arbeitsbereich, in welchem junge Menschen unter unüblichen Bedingungen arbeiteten.

Des Weiteren weist der Autor auf einen gängigen Theorieansatz hin, nachdem sich in westlichen Demokratien die gesellschaftlichen Gruppenkonflikte zu Streitfragen-Konfliktlinien wandeln. Wenn Gewerkschaften junge Leute erreichen wollten, müssten sie also temporäre Streitfragen- oder projektbezogene Beteiligungsmöglichkeiten anbieten.

Trotzdem seien die grundlegenden klassischen Angebote der Gewerkschaften bei jungen Menschen von großem Interesse. So betonten auch viele jüngere Beschäftigte, dass sie gerne in eine Gewerkschaft einträten, aber noch nicht angesprochen wurden. Umso wichtiger sei es, nach Kahmann, dass die Gewerkschaften in die Bereiche vordrängen, in denen sie bisher unterrepräsentiert sind. Dort müssten jene Streitpunkte, die die schwierigen Arbeitsmarkt- und Arbeitsplatzsituationen betreffen, aktiv aufgenommen und die damit verbundenen Auseinandersetzungen aktiv angenommen werden.

Sabine Lüdtke

WAS LEISTEN GEWERKSCHAFTEN FÜR FRAUEN?

Originaltitel: *What do unions do for women?*
Autoren: Helen Bewley und Sue Fernie.
Quelle: Howard Gospel und Stephen Wood (2003): *Representing Workers. Trade union recognition and membership in Britain,* Routledge, London/New York, S. 92-118.

Bewley und Fernie untersuchen in ihrem Artikel, ob die verschiedenen familien- und frauenfreundlichen Agendapunkte der britischen Gewerkschaften erfolgreich in den Tarifverhandlungen durchgesetzt werden konnten, und wie diese sich auf die Situation am Arbeitsplatz speziell für Frauen auswirken. Weiterhin wird diskutiert, ob Frauenpolitik eine geeignete Profilierungsstrategie darstellen könnte, um neue Mitglieder anzuwerben. Zuerst werden die wichtigsten britischen Gewerkschaften vorgestellt und ihre Strategien kurz umrissen. In einer umfassenden empirischen Analyse versuchen die Verfasser schließlich, einen Gewerkschaftseffekt in Bezug auf realisierte Unternehmenspolitiken zu quantifizieren[168].

Ausgangslage

In Großbritannien sind fast die Hälfte aller abhängig Beschäftigten Frauen. Der Anteil vollzeitbeschäftigter Frauen, die in der Gewerkschaft sind, ist dabei höher als der von Männern. Gleichzeitig steigt die Prozentzahl der Frauen, die viel arbeiten (d.h. mehr als 60 Stunden die Woche), rapide an. Bewley und Fernie sehen es als erwiesen an, dass Frauen in Großbritannien soziale Pflichten wie Haushalt und Betreuung pflegebedürftiger Familienangehöriger zu einem größeren Teil übernehmen als Männer. Da damit unweigerlich häufigere Fehlstunden am Arbeitsplatz einhergingen, verursache dies ein signifikantes geschlechterspezifisches Lohndifferenzial. Nach Auffassung der Autoren besteht hier der Profilierungsspielraum für Gewerkschaften: Die Nachfrage nach familien- bzw. frauenfreundlichen Arbeitsregelungen inklusive leistungsabhängigen Löhnen (weit gehend unabhängig von der im Büro verbrachten Zeit) steigt mit der immer größer werdenden Zahl an Frauen, die auf den Arbeitsmarkt drängen, an. Beispielsweise hat die Gewerkschaft UNISON, die Angestellte im öffentlichen Dienst vertritt, und deren Mitglieder zu 72 % weiblich

168 Bewley und Fernie benutzen für ihre Analyse den **LSF2000** und den **1998 Workplace Employee Relations Survey** (WERS98), die vierte Befragung in der **Workplace Industrial Relations Survey (WIRS) Series**, in der auch Daten für die Jahre 1980, 1984 und 1990 zur Verfügung stehen.

sind, in einer Umfrage im Jahr 2000 festgestellt, dass 78 % der Mitglieder gleichen Lohn für gleiche Arbeit als wichtigstes Ziel der Gewerkschaftsarbeit sehen wollten. MSF (»the union for skilled and professional people«) setzt sich besonders dafür ein, dass Lebensarbeitszeitkonten in nationale Tarifverträge aufgenommen werden, welches flexiblere Arbeitszeiten ermöglichen würde. Andere direkt familienfreundliche Agendapunkte wie Betriebskindergärten, Erziehungsurlaub und Mutterschutz werden jedoch nicht von allen Mitgliedern umfassend unterstützt, da diese Ressentiments seitens nicht davon profitierender Kollegen fürchten. Dies darf sicher nicht außer Acht gelassen werden, und das Gewerkschaftsprogramm je nach Mitgliederzusammensetzung so gestaltet sein, dass die Interessensgruppen möglichst breit gehalten werden. Hierbei kann auch die Programmfindung eine wesentliche Rolle spielen: Bewley und Fernie erläutern das Konzept des *top-down approach* bzw. des *bottom-up approach* anhand von Beispielen britischer Gewerkschaften. Während *top-down* impliziert, dass die politische Agenda auf Gewerkschaftsversammlungen getroffen und in einem zweiten Schritt an die breite Masse der Mitglieder weitergeleitet werden, basiert der seltener angewandte *bottom-up approach* auf lokaler Partizipation in der Problemfindung und bei Kampagneninitiativen.

Maßnahmen

Wie setzen die verschiedenen Gewerkschaften in Großbritannien ihre frauenpolitischen Ziele durch? Um gleiche und transparente Entlohnung zu fördern, hat der gewerkschaftliche Dachverband *Trade Union Congress* (TUC) ein Pilotprojekt initiiert, an dem elf Gewerkschaften teilnehmen und im Rahmen dessen 500 ‚equal pay' Beauftragte ausgebildet wurden. Diese sollen die Unternehmen zu gerechten Entlohnungsstrategien mit effektiver Anreizstruktur beraten. Zudem haben sich Unternehmen, die sich nicht negativ im Kampf um qualifizierte Arbeitskräfte positionieren, sondern Arbeitgeber erster Wahl bleiben möchten, auf Druck der Gewerkschaften hin dazu bereit erklärt, vergleichende, geschlechterspezifische Lohntabellen zu veröffentlichen. Hier finden sich vor allem Beispiele im Finanzsektor, wo hoch qualifizierte Arbeitskräfte stark umworben sind. Im weiteren verfolgt der TUC das Ziel, eine Veröffentlichungspflicht für die Entlohnungsstruktur von Unternehmen durchzusetzen. Einige Gewerkschaften wie GMB und USDAW vertreten ihre Mitgliederinteressen vor Gericht, indem sie Unternehmen wegen ungerechter Entlohnung, sexueller Belästigung und Diskriminierung auf Schadenersatz verklagen. Inklusive vieler spektakulärer und schlagzeilenträchtiger Einzelfälle sind die gesamten Schadensersatzzahlungen in zweistellige Millionenhöhe gestiegen, sodass negative Publizität

und Ersatzzahlungen weitere Anreize für Unternehmen setzen, in ein möglichst diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu investieren.

Wie groß ist der Gewerkschaftseffekt?

In ihrem empirischen Teil untersuchen Bewley und Fernie zwei Fragestellungen: Haben Unternehmen, die einen Tarifvertrag anerkennen, mit höherer Wahrscheinlichkeit explizit geschlechterneutrale Unternehmenspolitiken? Und wie wirken sich diese Leitlinien auf das Arbeitsumfeld tatsächlich aus? Die Unternehmen wurden einer von drei Klassen zugeordnet: Mit Tarifvertrag, ohne Tarifvertrag aber mit *Human Ressource Management* (HRM) Methoden, und ohne sowohl Tarifvertrag als auch HRM, und in einer Querschnittsanalyse auf verschiedene Charakteristika überprüft.

In Bezug auf die erste Fragestellung fanden Bewley und Fernie beispielsweise heraus, dass Unternehmen, die einen Tarifvertrag anerkannten, mit 20 % höherer Wahrscheinlichkeit (bei Konstanz aller anderer Faktoren) eine formalisierte Unternehmenspolitik hatten, die explizit Gleichbehandlung von männlichen und weiblichen Angestellten anführen. Außerdem wurden in diesen Unternehmen mit einer 13 % höheren Wahrscheinlichkeit Statistiken zu geschlechterspezifischen Fragestellungen gesammelt. Daraus kann man schließen, dass britische Gewerkschaften zumindest teilweise erfolgreich frauenpolitische Verhandlungsthemen in ihren Tarifverhandlungen durchgesetzt haben.

Im zweiten Teil ihrer Regressionsanalyse, der auf die tatsächliche Wirkung der im Tarifvertrag festgesetzten frauen- und familienfreundlichen Politiken fokussierte, haben die Autoren nur einen schwachen Zusammenhang zwischen Existenz eines Tarifvertrags und in Anspruch genommener frauen- und familienfreundlicher Angebote entdecken können. Außer, dass Angestellte in Unternehmen, die einen Tarifvertrag anerkennen, im Schnitt 90 Minuten weniger die Woche bei besserer Bezahlung arbeiten, haben sie nicht mehr Arbeitnehmerrechte genutzt als ihre Kollegen in Unternehmen mit ›nur‹ HRM Praktiken. Gleichzeitig nutzen Gewerkschaftsmitglieder häufiger alternative Arbeitszeitregelungen als Nicht-Mitglieder. Dies kann sicherlich mit dem im Schnitt besseren Angebot an solchen Maßnahmen für Gewerkschaftsmitglieder erklärt werden, da diese häufiger als Nicht-Mitglieder in einem Unternehmen mit Tarifvertrag arbeiten. Insgesamt scheinen Tarifverträge in Großbritannien folglich zu einer verbesserten rechtlichen Lage von Frauen in Unternehmen zu führen, während die Rechte selber im Schnitt kaum genutzt werden. Dies steht im Gegensatz zu Umfrageergebnissen des Department for Education and Employment, die einen großen und steigenden Bedarf an weniger Arbeitsstunden

und flexiblen Arbeitszeitregelungen indizieren. Folglich ist anzunehmen, dass die zusätzlichen, durch Tarifverträge gesicherten Arbeitnehmerrechte nicht aus Desinteresse ungenutzt bleiben, sondern hier eher Umsetzungsschwierigkeiten ursächlich verantwortlich sind.

Fazit

In Großbritannien haben mehr und mehr Gewerkschaften frauen- und familienfreundliche Regelungen weit oben auf ihrer Prioritätenliste. Falls richtig instrumentalisiert, kann dies als wirksame Politik, um mehr Mitglieder anzuwerben, genutzt werden. Denn die britischen Gewerkschaften haben erfolgreich frauen- und familienfreundliche Inhalte in Tarifverhandlungen durchsetzen können. Dies hat zu einer verbesserten Rechtslage für weibliche Angestellte geführt. Hochinteressant wäre in diesem Zusammenhang eine Panelstudie, die die Daten der verschiedenen Workplace Industrial Relations Surveys (WIRS) nutzt, um den Einfluss von Tarifverträgen in einem Unternehmen über die Zeit abzuschätzen und die Richtung der Kausalwirkung zwischen Unternehmenspolitik und Anerkennung eines Tarifvertrags weiter zu durchleuchten.

Die neuen Inhalte sind nicht nur gegenwärtig aktuell, sondern werden in Zukunft sogar noch an Interesse in der Gesellschaft gewinnen: Frauenpolitik in der Arbeitswelt wird zunehmend ein Thema sein. Nach Regierungsschätzungen wird die Anzahl abhängig Beschäftigter in Großbritannien um 2 Millionen zunehmen über die nächsten zehn Jahre. Zweidrittel der neuen Jobs werden voraussichtlich von Frauen besetzt werden. Gewerkschaften können die Lücke zwischen Bedürfnissen von arbeitenden Eltern und entsprechenden familienfreundlichen Arbeitsplatzregelungen für sich nutzen. Nicht nur können sie in Tarifverträgen die notwendigen rechtlichen Grundlagen schaffen, sondern sie können sich auch durch Kampagnen zur besseren Umsetzung ebendieser Rechte profilieren. Bewley und Fernie haben gezeigt, dass Gewerkschaften durchaus einen Nutzengewinn für weibliche Angestellte darstellen. Dies sollte, auch im Interesse einer Steigerung des Frauenanteils an der gewerkschaftlichen Mitgliedschaft, entsprechend genutzt werden.

Dorothee Crayen

EIN DOPPELTER NACHTEIL? FRAUEN ETHNISCHER MINDERHEITEN IN GEWERKSCHAFTEN

Originaltitel: *A Double Disadvantage? Minority Ethnic Women in Trade Unions*, 2002
Autorinnen: Harriet Bradley, Geraldine Healy und Nupur Mukherjee
Quelle: www.herts.ac.uk/business/centres/bristolhertsreport.pdf
gedruckte Versionen: *»A Double Disadvantage: the workplace and union experience of minority ethnic women«*, Equal Opportunities Review, No. 121/2003, S.12-15; Dies.: *»Individualism and Collectivism Revisited – a study of black and minority ethnic women«* Future of Work special edition, Industrial Relations Journal, Vol. 35, Issue 5/2004, S. 451-486; Dies.: *»Union influence on career development – bringing in gender and ethnicity«*, Career Development International, Vol. 9 No. 1/2004, S. 74-88.

In Ihrer Studie stellen die Autorinnen Bradley, Healy und Mukherjee die Situation von Frauen »ethnischer Minderheiten« in britischen Gewerkschaften dar. Sie beschäftigen sich mit den Gründen für das Engagement dieser Mitgliedergruppe und den Unterstützungsmöglichkeiten von Seiten der Gewerkschaften.

Die Frauen sind am Arbeitsplatz mit Schwierigkeiten konfrontiert, die sie härter treffen als andere Mitgliedergruppen. Zu nennen sind hier insbesondere Belästigungen, Degradierungen und der Ausschluss von sozialen Aktivitäten. Auch innerhalb der Gewerkschaften fehlt ihnen oft ausreichende Anerkennung. Die Autorinnen stellen sich daher die Frage, wie die Gewerkschaften eine angemessene Repräsentation dieser Bevölkerungsgruppe entwickeln und sicherstellen können. Keine der untersuchten Gewerkschaften verfügt derzeit über eine solche Repräsentation.

Relevanz des Themas und Hintergrund

Relevant ist das Thema, da Heery, Simms, Delbridge, Salmon und Simpson Frauen und Angehörige »ethnischer Minderheiten« als aktuell zwei der Hauptgruppen für die Mitgliedergewinnung der britischen Gewerkschaften bezeichnen[169]. Die Autorinnen dieser Studie betrachten die Politik britischer Gewerkschaften hinsichtlich

169 Heery, Edmund/Simms, Melanie/Delbridge, Rick/Salmon, John/Simpson, Dave: *Trade Union recognition in Britain. Form and effects*, in: Gregor Gall (Ed.): *Union Organizing. Campaigning for trade union recognition*, London and New York 2003, S. 56-78. Siehe auch den Beitrag von Ingo Singe in diesem Band.

dieser Mitgliedergruppe und sprechen Empfehlungen für eine Verbesserung der Situation von Frauen »ethnischer Minderheiten« aus.

Vier Gewerkschaften werden exemplarisch untersucht: Die CWU (Kommunikationsbranche, 300.000 Mitglieder[170]), NATFHE (Bildungssektor, 65 000 Mitglieder[171]), UNISON (Öffentlicher Sektor, 1,3 Millionen Mitglieder[172]) und die USDAW (Handel, Vertrieb und verarbeitendes Gewerbe, 310.000 Mitglieder[173]).

Insgesamt 55 Frauen wurden befragt.

Alle diese Gewerkschaften besitzen eine Kombination aus »positiver Diskriminierung« (»positive action«) und separaten Strukturen zur Beteiligung »ethnischer Minderheiten« an der Gewerkschaftsarbeit. Bradley, Healy und Mukherjee heben hervor, dass solche Strukturen noch nicht gewährleisten, dass die Interessen »ethnischer Minderheiten« oder »schwarzer«[174] Mitglieder auch auf Entscheidungsebene wirklich sichtbar werden.

Gründe für den Gewerkschaftsbeitritt und das Engagement in der Gruppe der Frauen »ethnischer Minderheiten« sind:

1. Erfahrung von Rassismus und von Sexismus,
2. Geringe Beförderungschancen,
3. Segregation,
4. schlechte und ungleiche Bezahlung,
5. Isolation (wenige KollegInnen in einer ähnlichen Situation)
6. Belästigungen am Arbeitsplatz.

Die Vorteile des Gewerkschaftsbeitrittes für diese Mitgliedergruppe liegen in der Fortbildung, in der persönlichen Entwicklung und in der Möglichkeit einer »alternativen« Karriere.

Ein wichtiger Anlass für die Beschäftigung seitens der britischen Gewerkschaften mit dem Thema des Rassismus sind nach Aussagen der Autorinnen die Ereignisse um den Mord an Stephen Lawrence 1993 und des außergewöhnlichen Kamp-

170 (Communications Workers' Union): 21 % Frauen, 7 % »Blacks«, 6 % Frauen in Entscheidungspositionen.

171 (University and College Lecturers' Union) 47 % Frauen, 4 % »Blacks«, ca. 25 % Frauen in Entscheidungspositionen.

172 (Public Sector Union): 72 % Frauen, 10 % »Blacks«, 62 % Frauen in Entscheidungspositionen.

173 (Union of Shop, Distributive and Allied Workers): 60 % Frauen, 5 % »Blacks«, 53 % Frauen in Entscheidungspositionen, Quelle dieser Zahlen: *Southern and Eastern Regional Trades Union Congress (SERTUC)*, 2000.

174 »Schwarz« wird hier in einem politischen Sinne verstanden, wie in der gewerkschaftlichen Anti-Rassismus-Bewegung in Großbritannien, d.h. es wird kein Unterschied gemacht zwischen Frauen asiatischer, karibischer oder afrikanischer Herkunft. Zur Problematik des Begriffes »schwarz« und seiner positive Umdeutung in der schwarzen Bürgerrechtsbewegung vgl. Hall, Stuart: *Alte und neue Identitäten, alte und neue Ethnizitäten*, in: Ders: *Rassismus und kulturelle Identität*, Ausgewählte Schriften 2, Hamburg 1994, S. 66-88.

fes seiner Eltern für Gerechtigkeit und Veränderung. Der »Stephen Lawrence Sonderausschuss« war ein von den Gewerkschaften eingesetzter, einflussreicher Ausschuss, der die öffentliche Auseinandersetzung über Rassismus in Großbritannien auf einem neuen Niveau führen sollte. 1999 hatte der MacPerson Bericht (oder Stephen Lawrence Bericht) fundamentale Fehler und Versäumnisse der Polizei unmittelbar nach dem Mord untersucht und institutionellen Rassismus in der britischen Polizei dafür verantwortlich gemacht.

Alle der untersuchten Gewerkschaften haben eine größere Anzahl von Frauen »ethnischer Minderheiten« unter ihren Mitgliedern. Für alle ist nach eigenen Aussagen die Beschäftigung mit »Rasse«[175] und »Gleichheit« wichtig: So hat NATFHE z.B. eine eigene Abteilung für »schwarze« Mitglieder, der größte Arbeitgeber der Gewerkschaft CWU, British Telecom (BT), gilt als führend in dem Bereich der Gleichstellung, die USDAW entwickelt Netzwerke speziell für »schwarze« Mitglieder, und UNISON setzt sich besonders für Selbstorganisierung und Gewerkschaftsdemokratisierung ein.

Die Gewerkschaften und »Gleichheitsstrukturen«: Der Druck, etwas zu verändern

In den britischen Gewerkschaften wird es nach Aussagen der Autorinnen diskutiert, »schwarze« Mitglieder bewusst anzuwerben und einzubinden. Unter den Mitgliedern der Gewerkschaften gebe es ein großes Interesse an der Auseinandersetzung mit dem Thema Rassismus, wie der Erfolg eines Online Kurses des TUC[176] zeige.

Einmal im Jahr senden die Einzelgewerkschaften Delegierte zur Konferenz für »schwarze« Mitglieder (Black Members' Conference oder Black Workers' Conference) des TUC. Weiterhin hat jede dieser Gewerkschaften eigene Konferenzen für »schwarze« Mitglieder und Frauen.

Es gibt also eine Kombination aus »separaten« Strukturen für »schwarze« Mitglieder und Frauen sowie eine Politik der Inklusion. Die separaten Strukturen bestehen aus informellen Netzwerken, Weiterbildung und den selbstorganisierten Gruppen (Self-Organising Groups, SOGs). Die Inklusion besteht aus »zusätzlichen Sitzen« und »reservierten Sitzen«, das heißt, dass in bestimmten Gremien der Gewerkschaften

175 Zum Begriff der »Rasse« und seinem Zusammenhang mit dem Begriff der »Klasse« vgl. Gilroy, Paul: *›Race‹, class and agency*, in: Ders: *There Ain't No Black in the Union Jack. The cultural politics of race and nation*, London 1987, S. 15-42.

176 Der TUC *(Trade Union Congress)* ist die Dachorganisation der britischen Gewerkschaften.

die Mitbestimmung »ethnischer Minderheiten« bzw. Frauen durch Quoten gesichert ist. Die vier untersuchten Gewerkschaften befinden sich allerdings auf einem unterschiedlichen Niveau, was die Neu-Schaffung von Strukturen betrifft. Bradley, Healy und Mukherjee betonen, dass sie separate Strukturen für notwendig erachten, um eine Integration der Interessen sicherzustellen.

Das Problem liegt darin, dass die Frauenstrukturen von »weißen« Frauen, die »schwarzen« Strukturen von »schwarzen« Männern dominiert werden. Frauen aus einer »ethnischen Minderheit« sind also von einer doppelten Diskriminierung betroffen.

1. CWU (Gewerkschaft der Kommunikationsbranche)

Die CWU ist eine männlich dominierte Gewerkschaft. Sie organisiert Beschäftigte aus der Kommunikationsbranche. Die größten Arbeitgeber in diesem Bereich sind Royal Mail und British Telecom (BT).

Die CWU habe es mit zwei unterschiedlichen Unternehmenskulturen zu tun: Bei Royal Mail werden viele rassistische und sexistische Vorfälle gemeldet. Die Konferenz für »schwarze Beschäftigte« der CWU habe einen unakzeptablen Grad an rassistischen Belästigungen und Schikanen dokumentiert, z.B. anzügliche Postkarten und rassistische Kommentare an Wänden. In einigen Fällen hätten Management und Gewerkschaften in Übereinstimmung nicht interveniert.

Bei BT ist das anscheinend besser: 2001 war BT die Nr. 1 unter den Unternehmen in der Gleichstellungspolitik (Race Equality). Trotzdem, so die Studie, gebe es auch dort einen Unterschied zwischen Theorie und Praxis.

Als Auswirkung des Stephen Lawrence Berichtes wurde von der CWU eine unabhängige Untersuchung in Auftrag gegeben, die das Stadium von »rassischer Gleichheit« innerhalb der Gewerkschaft untersuchen sollte. Offenen Fragen und Beschwerden innerhalb der Gewerkschaft waren ein Ergebnis der Studie. Sie ist aber laut der Autorinnen ein guter Ausgangpunkt, um Rassismen sowohl innerhalb der Gewerkschaft als auch am Arbeitsplatz anzugehen.

Separate Strukturen:

Es gibt in der CWU eine eigene Abteilung für »Chancengleichheit«, außerdem vier Beratungsgremien, die sich mit potenziellen Diskriminierungen beschäftigen: eines für Frauen, eines für »ethnische Minderheiten«, eines für Homosexuelle und eines für Behinderte. Die Abteilung für »Chancengleichheit« arbeitet mit diesen Komitees zusammen und hat darüber hinaus Befugnisse, z.B. zur Beratung von Geschäftsstellen, zur Hilfestellung von Betroffenen und zur Entwicklung eigener Kampagnen.

2. NATFHE (Gewerkschaft im Bildungssektor)

Die NATFHE ist die Gewerkschaft der Akademiker. Ihre »schwarzen« Mitglieder unterliegen laut dieser Studie multiplen Formen der Diskriminierung in Schulen und Universitäten. Sie sind weitgehend isoliert (so machen sie nur ca. vier Prozent des Personals aus). Der Einkommensunterschied (pay gap), der im Bett Report von 1999 aufgezeigt wurde, erklärt sich besonders durch das Zwischenschalten von Zeitarbeitsfirmen, dem Abschluss von Zeitverträgen und die Arbeit in Teilzeit – Probleme, von denen diese Frauen ethnischer Minderheiten überdurchschnittlich betroffen sind.

Separate Strukturen:

Im Vorstand (National Executive Council, NEC) der NATFHE sind als Teil seiner »Einschlussstrategien« zwei »schwarze« Mitglieder, ein schwules oder lesbisches Mitglied und ein behindertes Mitglied vertreten. Mindestens 25 Prozent des Vorstandes müssen Frauen sein. NATFHE ist die einzige Gewerkschaft, die einmal in ihrer Geschichte einen »schwarzen« Vorsitzenden hatte. Sie verfügt über gute Mitglieder-Netzwerke. Da sich in NATFHE jedes Mitglied nur einer Gruppe anschließen kann, ist es bemerkenswert, dass »schwarze« Frauen dazu tendieren, sich eher den »schwarzen« Selbstorganisierungsgruppen (SOGs) anzuschließen, als denen der Frauen. Sie fühlen sich im Alltag aufgrund ihrer Hautfarbe offensichtlich eher diskriminiert als wegen ihres Geschlechts. Für sie stimmen »weiße« Frauen mit Strukturen überein, die sie benachteiligen.

Im Unterschied zur CWU darf die Konferenz für »schwarze Mitglieder« nur von »schwarzen« Mitgliedern besucht werden.

3. UNISON (Gewerkschaft des öffentlichen Sektors)

Die UNISON ist die größte Gewerkschaft in Großbritannien mit einer Rekordmitgliedschaft von 1,3 Millionen Mitgliedern. 72 Prozent seiner Mitglieder sind Frauen, und ein Anteil von ca. zehn Prozent gehört einer »ethnischen Minderheit« an. Nach Aussagen von UNISON sind Fragen von Frauen und »schwarzen« Mitgliedern auf der Tagesordnung[177]. Themen, die speziell »schwarze« Mitglieder betreffen, sind:

1. Entlassungen,
2. befristete Arbeitsverträge,
3. Disziplinarmaßnahmen.

Die Veränderungen im öffentlichen Sektor mit Dezentralisierungen, größerer Unsicherheit in Bezug auf den Arbeitsplatz, kürzerer Verweildauer und stärkerer Maßre-

177 Vgl. dazu z.B. http://www.unison.org.uk/blackmembers/index.asp, 23.01.2006.

gelung der Angestellten schaffen eine Grundlage für Diskriminierungen und Ausgrenzungen.

UNISON hat das Programm UNISONDirect eingeführt, das Mitgliedern in schwierigen Situationen spontan Unterstützung geben soll. Außerdem dient es der Mitgliederwerbung. Dieses Programm ist lokal eingebunden, d.h. jede Region hat ihre eigene Hotline.[178]

Separate Strukturen:

Das Ziel der Gleichstellung ist bei UNISON Teil der Gewerkschaftsverfassung. Im Vorstand haben die SOGs vier reservierte Sitze für Frauen, Schwule und Lesben, »Schwarze« und Behinderte. 60 Prozent der RepräsentantInnen auf Entscheidungsebene müssen Frauen sein. Bei UNISON gibt eine landesweite Konferenz für »schwarze« Mitglieder und eine für Frauen. Es gibt ein Extra-Gremium für »schwarze« Frauen, das zwar keine Entscheidungsbefugnisse hat, aber Unterstützung, Beratung und ein Netzwerk anbietet. Mitte 2001 waren zwei »schwarze« Frauen im Vorstand. Es gibt eine/n eigene/n Gleichstellungsbeauftragte/n, die/der für die Politik des Vorstandes in Bezug auf »ethnische Minderheiten« und die Mitgliedschaft »schwarzer« Mitglieder zuständig ist: Sie/Er berät die selbstorganisierten Gruppen und beteiligte sich am »Rasse«-Kommitee des Stephen Lawrence Sonderausschusses.

Bei UNISON soll theoretisch jede der 2.000 Geschäftsstellen eine/n nebenberufliche/n Gleichstellungsbeauftragte/n haben, landesweit gibt es fünfzehn Gleichstellungsbeauftragte. Weiterhin sind alle Organisatoren (Organisers) beauftragt, sich mit Gleichheitsfragen zu beschäftigen. Ein Aktionsplan von UNISON bearbeitet Fragen der Verhandlungsführung, der Organisation, der Weiterbildung und der Rolle der Gewerkschaft als Arbeitgeber.

4. USDAW
(Gewerkschaft des Handels, des Vertriebes und der Produktion)

Die USDAW ist die Gewerkschaft des Einzelhandels, des Vertriebes, der maschinellen Verarbeitung und der Dienstleistungen. Ca. fünf Prozent seiner Mitglieder sind »schwarz«. Sie ist eine Gewerkschaft mit starker Fluktuation, hat aber durch Mitgliederneuanwerbung seine Mitgliedszahl seit 1997 um sieben Prozent erhöht. Die USDAW hat seit 1985 eine/n Referentin/Referenten für Gleichstellung und seit 1991 ein landesweites Gremium für Beziehungen zwischen den »Ethnien« (Race Relations). Nach den Autorinnen werden Frauenthemen in dieser Gewerkschaft zwar wich-

178 Vgl. zum Beispiel: http://www.unisoneast-midlands.org.uk/help.htm, 31.12.2005.

tig genommen, die Interessen »ethnischer Minderheiten« sind jedoch eher zweitrangig.

Aufgrund des erhöhten Wettbewerbes haben sich die Arbeitsbedingungen in diesem Sektor in den letzten Jahren extrem verschlechtert. Auch die extreme Kundenorientierung im Dienstleistungsbereich ist eine Ursache dieser Verschlechterung. Sowohl »weiße« als auch »schwarze« Frauen sind von diesen prekären Arbeitsbedingungen besonders betroffen.

Separate Strukturen:

Die Idee der »reservierten Sitze« oder »Quoten« ist in der USDAW noch neu und daher schwer durchzusetzen.

Derzeit sind neun Frauen im Vorstand. Das ist ein Fortschritt, ein »schwarzes« Mitglied war jedoch erst einmal in der Geschichte der Gewerkschaft in diesem Gremium. Die USDAW hat das Problem der Unterrepräsentation erkannt und versucht derzeit, »schwarze« Mitglieder durch Kampagnen (Gesprächskreise, Anti-Rassismus-Kurse und Kurse über Rassismus am Arbeitsplatz) gezielt anzusprechen.

Gewerkschaftsengagement der untersuchten Gruppe

Die meisten Frauen, die von den Autorinnen hinsichtlich ihrer Gewerkschaftsmitgliedschaft befragt wurden, waren sehr aktiv in ihrer Gewerkschaft. Als Gründe für ihr Engagement wurden insbesondere Schutzbedürftigkeit, Solidarität und eine Familientradition (gewerkschaftlich engagierte Eltern bzw. Großeltern) genannt. Viele Frauen begannen ihre Gewerkschaftskarriere als Zuständige für Gesundheit oder Sicherheit (Health und Safety Representatives) und wurden hinterher Betriebsrätinnen (Shop Stewards). Bradley, Healy und Mukherjee betonen außerdem, dass Tätigkeiten als Bildungs- oder Gleichheitsbeauftragte sehr attraktiv für diese Frauen sein könnten. Inspirierend auf ihr Engagement in der Gewerkschaft haben nach Aussagen der Aktivistinnen vor allem die selbstorganisierten Gruppen, die »schwarzen« Netzwerke und die Teilnahme an Konferenzen für »schwarze« Mitglieder (Black Member's Conferences) gewirkt. Die Befragten hatten ein großes Interesse an Fragen der Sozialen Gerechtigkeit. Manche versuchten die Hilfe, die ihnen selbst in Situationen von Belästigung und Ausgrenzung zuteil worden ist, weiterzugeben.

Neuerdings gebe es auch von den Arbeitgebern geleitete »schwarze Netzwerke« (»black networks«), was die Autorinnen als positiv ansehen, da dort Möglichkeiten der Kooperation entstehen könnten.

Der regelrechte »Hunger nach Bildung«, der unter Frauen aus »ethnischen Minderheiten« verbreitet ist, ist für viele dieser Frauen ein Grund, in der Gewerkschaft

aktiv zu werden. (In Großbritannien ist die Rolle der Gewerkschaften als Weiterbildungsorganisator noch wichtiger als in Deutschland)[179]. In den Gewerkschaften klafft jedoch oft eine Lücke zwischen Anspruch und Wirklichkeit. So finden die interviewten Frauen oft schwierige Bedingungen für eine Weiterbildung innerhalb der Gewerkschaften vor, beispielsweise da ihnen Informationen über stattfindende Konferenzen und Kurse vorenthalten werden.

Probleme am Arbeitsplatz: Degradierung, Segregation und Belästigung

Frauen »ethnischer Minderheiten« führen oft keine ihrer Qualifikation entsprechende Tätigkeit aus. So ist es keine Seltenheit, dass man diese Frauen mit postgraduiertem Abschluss als Aushilfe an der Ladentheke sieht. Die schlimmsten Berichte über rassistische und auch sexuelle Belästigungen kamen von außerhalb Londons. Manchmal gebe es eine »rassistische Übereinkunft« zwischen Kunden und Management. Die Gewerkschaft NATFHE hat einen dieser Fälle vor Gericht gebracht und durchgesetzt, dass ein College, das rassistisches Verhalten seiner Schüler tolerierte, für dieses Verhalten verantwortlich gemacht wurde. Nach Aussage von Befragten in der Gewerkschaft müsste man sich die rassistischen Implikationen der neuen »Kundenloyalität« viel stärker bewusst machen.

Aber auch die Gewerkschaften bzw. Betriebsräte griffen diese Benachteiligung nicht genügend auf. Oft würden sie den Beschwerden nicht nachgehen. Darüber hinaus habe das Engagement der Gewerkschaften in diesem Bereich häufig eine Alibifunktion.

Ein sehr großes Problem ist weiterhin, dass Frauen »ethnischer Minderheiten« von den Ermessensspielräumen überdurchschnittlich betroffen sind, die die Arbeitgeber in Fragen der Beförderung und Bezahlung haben.

Empfehlungen der Autorinnen

Nach Ansicht der Autorinnen handelt es sich hier nicht alleine um einen »doppelten Nachteil«, den die Frauen »ethnischer Minderheiten« in Großbritannien in Bezug auf ihre Arbeits- und Lebenssituation haben. Es ginge vielmehr um »multiple Diskriminierungen«. Die befragten Frauen waren sich alle der Gefahren des Sexismus

179 Vgl. dazu: Jörn Pyhel: *Union Learning Services – eine echte Chance für Gewerkschaften in Großbritannien?*, in: Gewerkschaftliche Monatshefte Nr. 02/2004, S. 88-95.

und des Rassismus bewusst, wobei Sexismus auch in der »schwarzen« Community verbreitet sei und ein Kämpfen gegen Rassismus allein zu kurz greifen würde.

Die Autorinnen sprechen in Bezug auf die untersuchte Gruppe von einer »triple jeopardy«, einer dreifachen Gefährdung. Darunter verstehen sie Nachteile bezogen auf die Faktoren »Rasse«, Geschlecht und Erziehung bzw. familiäre Herkunft.

Ihre Empfehlungen für die Gewerkschaften beinhalten unter anderem: mehr Anleitung durch erfahrene Funktionäre (Mentoring), Unterstützung beim Aufbau von Netzwerken (Networking), Verbesserung der finanziellen Ressourcen, stärkere Identifikation mit denjenigen Frauen, die sich schon in Funktionen befinden, eine stärkere Förderung der Qualifikation, die Einrichtung einer zentralen Arbeitsgruppe, die sich mit besonderen Fragen dieser Mitgliedergruppe beschäftigt, und einen Verzicht auf die Treffs in Pubs und den dazugehörigen Alkoholkonsum – Situationen, in denen viele Frauen sich unwohl fühlen.

Frauen mit kleinen Kindern hätten es besonders schwer, sich in der Gewerkschaft zu engagieren. Die Gewerkschaften sollten daher hier besonders ansetzen, jüngere Frauen gezielt ansprechen und einbinden.

Fazit

Die britischen Gewerkschaften verfügen, im Vergleich zu den deutschen Gewerkschaften, über ausgeprägte Strukturen, die eine Gleichstellung von »ethnischen Minderheiten« sicherstellen sollen. Dabei gibt es ein gemischtes System aus »Einschluss« und »separaten Strukturen«.

Zwar sind noch enorme Anstrengungen nötig, um eine angemessene Repräsentation der Interessen dieser Mitglieder auch in der Praxis bis hin zu den Entscheidungsgremien zu gewährleisten, nichtsdestotrotz sind die britischen Gewerkschaften hier einen großen Schritt vorangekommen.

Weibliche Gewerkschaftsmitglieder, die einer »ethnischen Minderheiten« angehören, sind Trägerinnen einer wichtigen Multiplikatorenfunktion. Oft sind sie ausgesprochen gute Mitgliederwerberinnen, wie in einem Fall mit 60 Neumitgliedschaften pro Jahr. Individualismus, der auch oft als Feind der »traditionellen Gewerkschaftsidee« angesehen wird, ist unter diesen Frauen weniger verbreitet und der Glaube an Solidarität sehr lebendig. Auch deshalb könnte diese Gruppe von Frauen einen wichtigen Beitrag zur inneren Erneuerung der Gewerkschaften, im nationalen wie internationalen Rahmen, leisten.

Sarah Sebhatu

7. SOCIAL MOVEMENT UNIONISM

EINLEITUNG

Der Social Movement Unionism (SMU) ist eine relativ neue Strategie, mit der Gewerkschaften ihre Durchsetzungsfähigkeit in betrieblichen und politischen Konflikten erhöhen wollen: Gewerkschaften schließen Bündnisse mit sozialen Bewegungen bzw. begreifen darüber hinaus sich selbst als eine solche und setzen so auch auf eine wieder stärkere gesellschaftliche Verankerung. In den USA entwickelte sich der SMU vor allem in den letzten Jahren und konnte zum Teil herausragende Erfolge erzielen. Gerade bei Beschäftigten im Dienstleistungssektor war diese Strategie erfolgreich. Es wurden breit angelegte und öffentlichkeitswirksame Kampagnen z.B. mit Kirchengemeinden, politischen Gruppen, Bürgerinitiativen, Studierenden und politischen Mandatsträgern durchgeführt. Solchen Koalitionen gelang beispielsweise die sonst äußerst schwierige gewerkschaftliche Organisierung von rund 5.000 Hausmeistern in Texas[180]. In zahlreichen Städten der Vereinigten Staaten wurde mittels SMU eine Erhöhung der staatlichen Mindestlöhne durchgesetzt.

Spektakulär kann man den Fall des weltweit größten Einzelhandelskonzerns Wal-Mart, mit circa 1,8 Millionen Beschäftigten, nennen. Wal-Mart, berüchtigt für seine aggressive antigewerkschaftliche Politik, wurde schon seit Jahrzehnten kritisiert[181], ohne dass die Aktivitäten der Gewerkschaften zu relevanten Erfolgen geführt hätten. Innerhalb eines einzigen Jahres wandelte sich Wal-Mart jedoch drastisch und verordnete sich selbst ein Programm der *Transformation*[182]. Unabhängig davon, inwieweit diese Ankündigungen und Maßnahmen ernst gemeint sind oder ledig-

180 Vgl. Rick Fantasia: *»Die Gewerkschaften in den USA proben die Erneuerung«*, in: Le Monde diplomatique, März 2006, S. 5.

181 Zu den Vorwürfen gehörten und gehören neben der Behinderung von Gewerkschaftsarbeit die niedrigen Löhne und die unzureichenden Sozialleistungen des Konzerns. Zudem steht Wal-Mart in dem Ruf, eine umweltschädigende Unternehmenspolitik zu verfolgen, die Ausbeutung von Niedrigstlohnarbeit in den so genannten Ländern der »Dritten Welt« zu betreiben sowie durch die Ansiedlung ihrer Megastores kleinere Geschäfte zu ruinieren und so zur Zerstörung gewachsener städtischer Infrastrukturen beizutragen.

182 Im April 2006 kündigte Wal-Mart überraschend an, Gesundheitsprogramme für die Kinder von Teilzeitbeschäftigten und eine Unterstützung für lokale Wirtschaftsstrukturen einführen zu wollen. Zudem werde der Konzern drastische Energieeinsparungsmaßnahmen vornehmen. Man wolle auch »besser« für die eigenen Angestellten werden, so Vorstandschef H. Lee Scott Jr. (vgl. Michael Barbaro: *At Wal-Mart, mantra is ›transformation‹*, in: International Harald Tribune, 21.04.2006, S. 23).

lich zur Imagepflege dienen, sie zeigen, dass der Konzern unter Druck geraten ist. Druck, der von zwei Organisationen (Wal-Mart Watch und Wake Up Wal-Mart)[183] erzeugt wurde, die nach ihrer Gründung in kürzester Zeit dem Einzelhandelskonzern mit ihrer Öffentlichkeits- und Kampagnentätigkeit schwer zusetzten[184].

Bündnisse wie Wal-Mart Watch und Wake Up Wal-Mart stehen für die Zusammenarbeit von Gewerkschaften mit anderen reformorientierten Akteuren. Den in den USA zu beobachtenden langsamen, aber stetigen Bildungsprozess solcher Koalitionen untersucht der erste Beitrag in diesem Kapitel (»Arbeiterbewegung und globale Gerechtigkeit: Neue Reformkoalitionen in der einzigen Supermacht der Welt«). Charakteristisch für diese Koalitionen sei die zentrale Bedeutung der Gewerkschaften als ressourcenstärkster Partner. Die Fähigkeit der Gewerkschaften zur breiten Mobilisierung ihrer Basis bildet neben den finanziellen und personellen Möglichkeiten in der Regel das Rückgrat einer solchen Kooperation und Kampagne. Betont wird jedoch, dass die aktive Unterstützung durch die Gewerkschaftsspitze von entscheidender Bedeutung ist. In vielen Fällen träfen aufgeschlossene Umwelt- oder Studierendengruppen auf *engstirnige* Gewerkschaftsstrukturen, die es nicht schaffen, aus ihrer defensiven Haltung herauszukommen. Kommt es dennoch zur Bildung eines Bündnisses, dann nicht selten zu den Bedingungen der Gewerkschaften. Diese haben oft kein Interesse daran, am Ende einer Kampagne die Kooperation beizubehalten. Kontinuität, dauerhafte Netzwerke, die für die zukünftige Arbeit gute Dienste leisten könnten, entstünden so nicht.

Wenn Gewerkschaften sich mit dem Thema SMU beschäftigen, dann finden sie sich mit einer grundsätzlichen Fragestellung konfrontiert: soll strategisch auf das vielfach traditionell bestehende *Vertretungsmodell* gesetzt werden oder wendet sich die Gewerkschaft dem *Organisationsmodell* zu? Im folgenden Beitrag (»Gewerkschaften als soziale Bewegung: Jenseits des Organisierungsmodells«) wird die Bedeutung von Beteiligungs- und Aktivierungsfaktoren betont, will eine Gewerkschaft ihre Strategie auf das Organisationsmodell ausrichten. Demokratische Strukturen, eine gewollte und geförderte Mitgliederbeteiligung sowie eine aktive Bearbeitung gesellschaftspolitischer Aspekte und die verstärkte internationale Arbeit, gehören demnach zu den Grundlagen einer *sozialen Bewegungsgewerkschaft*.

Dass die Gewerkschaften in den USA und wohl nicht nur dort, von den Bündnissen mit anderen Akteuren vielfach profitieren können, möglicherweise zuneh-

183 Auf deutsch: Wal-Mart Beobachter und Wach Auf Wal-Mart.

184 Im US-Bundestaat Maryland wurde aufgrund der starken Kritik an Wal-Mart ein Gesetzt verabschiedet, dass den Konzern zwingt, zukünftig acht Prozent der gesamten Lohnzahlungen für Krankenversicherungen auszugeben (vgl. ebenda).

mend darauf angewiesen sind, beschreibt der dritte Text in diesem Kapitel (»Harte Arbeit. Die Erneuerung der amerikanischen Gewerkschaftsbewegung«). Die Strategie des Social Movement Unionism (SMU) wird als Gegenkonzept zum (konservativen) Business Unionism[185] interpretiert. Letzterer sei demnach mitverantwortlich für die Defensive, in der die US-Gewerkschaftsbewegung nach wie vor stecke. Dabei biete SMU große Chancen. Zum einen stärke SMU die Gewerkschaften, insofern es gelingt, die Öffentlichkeit mittels gemeinsamer Kampagnen in Arbeitskämpfe und Tarifauseinandersetzung einzubeziehen. Tendenziell sei SMU deshalb auch auf dem Vormarsch, während sich der wenig innovative Business Unionism auf dem Rückzug befände. Letztlich sei es unerlässlich, nicht nur über lokale oder nationale Bündnisse nachzudenken, sondern verstärkt die internationale Gewerkschaftskooperation mit dem konzeptionellen Ansatz des SMU auszubauen[186].

Wie SMU vor Ort funktioniert, wo seine Vorzüge und wo die Schwächen liegen, diskutieren zwei Beiträge (»Kein Selbstläufer: Der Wandel zu Gewerkschaften als soziale Bewegung in den USA« und »Die Gewerkschaften als soziale Bewegung und fortschrittliche Politik in New York City«). Im letztgenannten Text dient als Beispiel New York, wo sich der SMU nur langsam entwickelt. Bei den Bündnispartnern handelt es sich vorwiegend um Umwelt-, Frauen- und Bürgerrechtsorganisationen. Gewerkschaftliche Mitgliedergewinne seien insbesondere bei der Zusammenarbeit mit denjenigen Organisationen erzielt worden, die sich für die Rechte der Migranten einsetzen. Trotzdem wird festgestellt, dass SMU noch keine vorherrschende Praxis in New York ist. Die Entwicklung dieser Gewerkschaftsstrategie würde jedoch voranschreiten und sich weiterentwickeln.

Wie sehr sich die jeweiligen nationalen Kulturen und Gewerkschaftstraditionen unterscheiden, wird im letzten Beitrag dieses Kapitels schon am Sprachgebrauch erkennbar (»Die Modernität des Korporatismus«). Im französischen Beispiel findet

185 Business Unionism ist eine Gewerkschaftspraxis, die sich im Wesentlichen auf reine Verbesserungen der materiellen Situation der Mitglieder konzentriert. Dazu wird auf das Erzielen von Zugeständnissen der Unternehmerseite im Rahmen von Verhandlungen gesetzt. Business Unionism beschränkt sich oft auf eine betriebliche Ebene, kennt den Streik als »letztes Mittel«, ist aber in der Regel wenig kämpferisch und strebt keine Solidarität mit anderen (Arbeitslosen, Kollegen anderer Betriebe und Branchen, noch stärker als sie selbst ausgebeuteten Arbeitern in der so genannten Dritten Welt) an. Darüber hinaus ist er tendenziell unpolitisch.

186 Ein Beispiel für solch eine internationale Kooperation ist die deutsche Lidl-Kampagne. Die Gewerkschaft ver.di, der es viele Jahre nicht gelang, Betriebsräte bei Lidl zu installieren, suchte für ihre Kampagne das Bündnis mit Kirchen und sozialen Bewegungen. So startete das globalisierungskritische Netzwerk attac eine begleitende, so genannte »Sandwichkampagne« gegen Lidl. Im nächsten Schritt wurde das Konzept international erweitert. Mit einem »Lidl Schwarzbuch Europa« (2006) in mehreren Sprachen und einem europaweiten Aktionstag (am Frauentag 8. März 2006) soll der global agierende Konzern Lidl zunehmend international koordiniert unter Druck gesetzt werden (http://lidl.verdi.de).

sich der Begriff *Korporatismus* für eine Strategie, die im US-amerikanischen Raum dem SMU zugerechnet würde. Die *people of Seattle*, also die globalisierungskritische Szene unter Einschluss von Gewerkschaften und ihrer vielfältigen Bündnisse, definiert der Text als korporatistische Bewegung. Diese Form der pluralen Allianzen kann, auch im Hinblick auf die Zukunft der Gewerkschaftsbewegung, als eine Erfolg versprechende Entwicklungsperspektive gesehen werden. Für die französischen Gewerkschaften kommt der Text zu dem Schluss, dass sie gut beraten wären, sich der allgemeinen Unzufriedenheit der abhängig Beschäftigten mit ihrer Arbeitssituation, aber auch mit ihren Gewerkschaften, zu stellen. Eine Orientierung auf Kooperationen zwischen sozialen Bewegungen und Gewerkschaften scheint dabei nicht nur für Frankreich eine attraktive Option darzustellen.

ARBEITERBEWEGUNG UND GLOBALE GERECHTIGKEIT: NEUE REFORMKOALITIONEN IN DER EINZIGEN SUPERMACHT DER WELT

Originaltitel: *Labor and Global Justice: Emerging Reform Coalitions in the World's Only Superpower.*
Quelle: Lowell Turner (2004) in: Industrielle Beziehungen, 11. Jg., Heft 1 + 2, 2004, S. 92–111.

Gegenstand der Untersuchung sind die seit einigen Jahren auch in den USA zu beobachtenden Koalitionen zwischen Gewerkschaften, Umwelt-, Studenten- und sonstigen Bewegungen und Gruppen. Diesen Koalitionen gelingt es zum Teil, gegen die neoliberale Politik erfolgreich Widerstand zu leisten. Turner fragt nach den *Akteuren* dieses Widerstands, den Voraussetzungen der Akteurs*konstitution* und Bedingungen *erfolgreicher* Kämpfe.

Ausgangslage

Der Nachkriegsboom in den nördlichen Industrieländern bedingte vor allem über die gewerkschaftliche Organisation der Arbeitskraft eine deutliche Zunahme der materiellen und ideellen Teilhabe der Klasse der lohnabhängig Beschäftigten. Mit dem Ende dieser besonderen Phase begann die Schwächung der Gewerkschafts- und Arbeiterbewegung. Seit der Reagan-/Thatcher-Ära in den 1980ern begann zudem ein Prozess beschleunigter Globalisierung mit nahezu ausschließlich neoliberaler Handschrift.

Nun sind die USA nicht nur der Hauptakteur neoliberaler Globalisierung[187], sondern auch die weltweite einzige Supermacht. Dies macht eine den USA allein von außen aufgezwungene demokratisch-sozial orientierte Globalisierung unwahrscheinlich[188]. Derartige Perspektiven hängen daher nicht zuletzt von den Möglichkeiten ab, den neoliberalen Kräften in den USA auch von innen heraus erfolgreich Widerstand leisten zu können.

Turner skizziert zunächst die drei wichtigen widerstreitenden Visionen der Weltgesellschaft.

187 Filc, Wolfgang (2001): Gefahr für unseren Wohlstand. Wie Finanzmarktkrisen die Weltwirtschaft bedrohen, Frankfurt/M., Eichborn: 125 f.

188 Zur Verhinderung einer (Re-)Regulierung der Finanzmärkte durch die USA s. ebd.: 124–129 und Huffschmid, Jörg (2002): Politische Ökonomie der Finanzmärkte, Hamburg, VSA: 248 f.

Gegen die sich globalisierende Ökonomie setzen sich unter anderem nationalistische, neo-nazistische und religiös-fundamentalistische Kräfte zur Wehr. Diesen gegenüber stehen die Befürworter der Globalisierung. Es sind dies zum einen die Protagonisten der marktorientiert-neoliberalen, zum anderen die Verfechter einer demokratisch-sozialen Globalisierung.

Die neoliberale Variante beruht auf der Vermutung, dass deregulierte Märkte grundsätzlich zum Vollbeschäftigungsgleichgewicht tendieren und die marktvermittelte Einbindung in die globale Arbeitsteilung den allgemeinen Wohlstand vermehrt[189]. Die Hauptakteure sind: Multinationale Konzerne unterstützt von den Regierungen insbesondere der G-7-Staaten, der WTO, IWF, Weltbank und anderen internationalen Organisationen, aber auch Regierungen und große Unternehmen vieler Entwicklungsländer.

Ein gewisser Grundkonsens über eine demokratische Globalisierung ist zwar bereits erkennbar – größere politisch-demokratische Gestaltungsmöglichkeiten, stärkere Berücksichtigung von ArbeiternehmerInnen-Interessen und ökologischen Belangen – und auch einzelne konkrete Forderungen sind seit geraumer Zeit formuliert – Schuldenerlass, Reform globaler Institutionen, Verankerung von Umwelt- und Arbeitsschutzstandards in Handelsvereinbarungen. Jedoch ist die Reformvision, die über das »Was« und »Wie« einer demokratischen Globalisierung präzisere Auskünfte zu geben vermag, gerade erst am entstehen. Turner hält es daher für besser, die Akteure in den Fokus seiner Ausführungen zu stellen bzw. einen akteurszentrierten Ansatz zu verfolgen[190].

Akteurskonstitution und Bedingungen erfolgreicher Kämpfe

Die reformorientierten Akteure sieht Turner zunächst in verschiedenen Gruppen und Bewegungen: vor allem Arbeiter- bzw. Gewerkschaftsbewegung, Umweltschutzbewegung, Campus-Gruppen, Antikriegsbewegung, aber auch Menschen- und Frauenrechtsbewegung, Dritte-Welt-Gruppen, Gruppen, die sich für ImmigrantInnen einsetzen.

Eines ihrer Merkmale ist die langsame aber stetige Bildung vielfältiger Koalitionen. Diese findet meist auf rein lokaler Ebene und häufig – zunächst – auch gänz-

189 Kritisch dazu: Girschner, Christian (2004): Die verkehrte Welt der Außenhandelstheorie, in: Gerlach, Olaf/Kalmring, Stefan/Kumitz, Daniel/Nowak, Andreas (Hg.): Peripherie und globalisierter Kapitalismus. Zur Kritik der Entwicklungstheorie, Frankfurt/M.: Brandes & Apsel: 133–149.

190 Vgl. S. 93, 94, 109. Es wird sich zeigen, dass dieser Ansatz nicht ohne Probleme bleibt.

lich ohne globale Orientierung statt. Das ist aber kein oder bestenfalls ein temporäres Problem. Zum einen ist die breite Mobilisierungsfähigkeit von weit größerer Bedeutung. Deutlich wurde das bei den Protesten gegen die WTO in Seattle 1999, die vornehmlich von lokalen Koalitionen getragen wurden. Zum anderen haben lokale Fragen und Probleme meist globale Aspekte, sodass die sich mit lokalen Problemen auseinander setzenden Gruppen an die globalen Aspekte und Zusammenhänge früher oder später unausweichlich herangeführt werden.

Von besonderer Bedeutung ist die Koalitionsbildung für die Gewerkschaften mit einer starken Organisierungsorientierung. Turner skizziert dann einige Beispiele[191] für Koalitionen bzw. Kampagnen: die Mindest-Lohn-Bewegung, die Anti-Sweat-Shop-Bewegung, Nachhaltigkeits-Allianzen und die Kampagne »Gerechtigkeit für Hausmeister«. Dabei fällt auf, dass die Strukturierung dieser Koalitionen nicht entlang der beteiligten (Einzel-)*Akteure* – etwa Gewerkschaften und Umweltschutzgruppen etc. – sondern anhand der *Ziele*, also der zu bekämpfenden Probleme erfolgt[192].

Die stadtweise organisierte Mindest-Lohn-Bewegung umfasste bspw. in Santa Clara ca. 60 Gruppen verschiedenster Art. Erfolge sind durchaus bereits zu verzeichnen: Bis 2002 wurde in 70 amerikanischen Städten eine Mindest-Lohn-Gesetzgebung erkämpft. Nach 10 Jahren Kampagnen-Arbeit konnte durch einen Streik in Los Angeles ein Großteil der Hausmeister-Forderungen durchgesetzt werden. Über die konkreten Mittel und Formen des Kampfes geben die Ausführungen wenig Auskunft – neben Kampagnen, Streiks und Demonstrationen werden sit-ins und »andere Aktivitäten« genannt. Turner macht allerdings implizit deutlich, dass er bereits allein die Bildung von Koalitionen, also die Entstehung von potenziell kampf- und durchsetzungsfähigen Akteuren für einen Erfolg hält. Der Versuch, die Gemeinsamkeiten der von ihm skizzierten Koalitionen zu erfassen, führt zu folgenden Ergebnissen:

1. die Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegungen waren meist die strategisch wichtigen Beteiligten.
2. Mindestens in der Anfangsphase einer Koalition erweist sich die gewerkschaftliche Unterstützung mit Ressourcen und Ausbildung als wichtig.

Die Frage ist nun, welche notwendigen Bedingungen dazu führen, dass überhaupt Koalitionen entstehen.

191 Turner selbst spricht von »Fallstudien«. Auf Grund der Kürze seiner Ausführungen scheint jedoch die Bezeichnung »Beispiele« angemessener.

192 Turners Fokus lag zunächst »on the actors rather than what they are fighting for, since the reform vision is only beginning to take shape« (93). Dies relativiert er eingangs der Koalitions-Fallstudien implizit, indem er die Intention seines Papiers als »provocative research design« bezeichnet (100). Der Grund ist wohl, dass sowohl die Gruppen als auch die Koalitionen ohne Blick auf die Ziele nicht fassbar sind. Außerdem wird nicht definiert, wann von Akteuren gesprochen werden kann und wann nicht: bereits bei Einzelpersonen, bei einzelnen Gruppen, oder erst bei mehrere Gruppen umfassenden Koalitionen.

Turner nennt hier die »wachsende Ungleichheit« und die »Strategische Führerschaft«. Bei genauer Lektüre wird deutlich, dass »wachsende Ungleichheit« eine Chiffre für zwei Dinge ist: die *Wahrnehmung* von Problemen im weitesten Sinne gesellschaftlicher oder/und ökologischer Art und die *Einsicht*, dass dagegen anzukämpfen eben nur in Koalitionen Aussicht auf Erfolg besteht. Dass solche geschlossen werden, hängt dann noch davon ab, ob das strategische Führungspersonal die Bildung von Koalitionen vorantreibt. Bei Umwelt- und Campusgruppen sieht Turner diesbezüglich eine weit verbreitete Bereitschaft, nicht jedoch bei den »meisten« amerikanischen Gewerkschaften. Ihnen wird eine »engstirnige, defensive« Haltung attestiert (104). Die Koalitionsbildung erfolgt meist zu den Bedingungen der Gewerkschaften. Endet die Kampagne, endet meist auch die Koalition. Kontinuität kann so nur schwer entstehen.

Da die Koalitionsbildung als Akteurskonstitution nur eine notwendige Bedingung ist, stellt sich die Frage, welche Voraussetzungen noch erfüllt sein sollten oder müssen, um in Kämpfen auch *erfolgreich* sein zu können. Zum einen sind das »politische Gelegenheiten«. Turner versteht darunter Situationen, in denen die etablierten neoliberalen Kräfte geschwächt sind. Beispiele sind (Unternehmens-)Skandale (Enron u.a.) oder Uneinigkeiten innerhalb des neoliberalen Blocks (bspw. Irak-Krieg, Konflikte zwischen Regierungen und der WTO, etc.).

Wichtiger – und in den Fallstudien auch immer wieder benannt – ist die Fähigkeit zu breiter Mobilisierung. Das »wie und warum« bleibt aber »zukünftiger Forschung« vorbehalten.

Nicht nur für an der Forschung Interessierte liefert Turner abschließend einen Überblick über die Nachkriegs-Literatur zum Thema »Industrielle Beziehungen«:

- Analyse in den USA (ca. 1950–65): Industrielle Beziehungen als gut funktionierendes Subsystem in einer stabilen sozialen Umwelt; Fokus: Institutionen und Politiken (Suche nach Lösungen in kollektiven Verhandlungen, Ende des Klassenkonflikts), Annahme: abgesehen von Wahlen und Streiks weitgehende Demobilisierung der innergewerkschaftlichen Basis[193]
- Analyse in Europa (ca. 1970–85): Erweiterung der Forschungsgebiete, bisheriger Fokus und genannte Annahme werden aber beibehalten
- Untersuchung der neuen sozialen Bewegungen (1965–85): Entstehung und Verfall sozialer Bewegungen; kaum Berührungspunkte zu Industriellen

193 Man kann bei aller Vorsicht davon ausgehen, dass diese Annahme nicht völlig realitätsfern ist. Vor dem Hintergrund der Bedeutung breiter Mobilisierung für heutige und zukünftige Kämpfe erweist sich die noch immer wirksame gewerkschaftsinterne Demobilisierung als Hindernis.

Beziehungen, weder faktisch (Gewerkschaften – soziale Bewegungen) noch in der Forschung

- »Strategic choice« (1980–90): u.a. deregulierte Welt-Märkte eröffnen dem Kapital strategische Handlungsoptionen und Drohpotenzial, Wandlung des Modells kollektiver Verhandlung zum »concession bargaining«
- (Neuer) Institutionalismus (1980–90): Akteure sind integriert in einen mehr oder minder stabilen Rahmen von Gesetzen, Organisationen etc.
- Mobilisierungs- bzw. Revitalisierungs-Perspektive (1995–): Akteursorientierter Rahmen, Versuch der Integration von Institutionen, globalen Märkten, Debatten, Koalitionsbildung und Basismobilisierung.

Fazit

Die Befürworter einer demokratisch und sozial orientierten Globalisierung sind zunächst einmal Gewerkschaften sowie Umwelt-, Studenten- und sonstige Gruppen und Bewegungen. Bedingungen erfolgreichen Agierens sind vor allem *Koalitionsbildung* i. S. des zielorientierten Zusammenschlusses mehrerer Gruppen, wachsende *Ungleichheit* und andere Probleme, *strategische Führerschaft* i. S. einer aktiven Verfolgung der Koalitionsbildung durch das jeweilige Führungspersonal insbesondere seitens der Gewerkschaften. Darüber hinaus sind aber auch die Fähigkeit zu breiter Mobilisierung der Basis sowie u. U. günstige politische Gelegenheiten von großer Bedeutung.

Olaf Gerlach

GEWERKSCHAFTEN ALS SOZIALE BEWEGUNG: JENSEITS DES ORGANISIERUNGSMODELLS

Originaltitel: *Social movement unionism: beyond the organizing model.*
Autoren: Christopher Schenk.
Quelle: Peter Fairbrother and Charlotte Yates (2003): *Trade unions in renewal: a comparative study.* Routledge, London u.a., S. 244-262.

Fragestellung

Christopher Schenk resümiert die Gewerkschaftserneuerungsdebatte in den USA und weiteren Ländern. Er hinterfragt die Kontroversen zwischen dem so genannten Vertretungs- und dem Organisierungsmodell und fragt danach, warum das Organisierungsmodell in der Praxis nur teilweise umgesetzt wird. Er schlussfolgert, dass die Gewerkschaften sich vor allem demokratisieren und neue Leitbilder entwickeln müssen, um die Arbeiterbewegung erfolgreich zu revitalisieren.

Ausgangslage

Die Gewerkschaften in den USA, Kanada, Australien, Großbritannien und weiteren Ländern sind überwiegend dezentral organisiert. Sie sind mit vielfältigen Herausforderungen konfrontiert: Restrukturierung und Verschlankung der Produktion, Privatisierung und Flexibilisierung, anhaltende Arbeitslosigkeit, Zunahme prekärer Beschäftigung, abnehmende staatliche Intervention in die Wirtschaft und gewerkschaftsfeindliche Gesetzgebung. Diese Herausforderungen machen Änderungen in der Führung und Struktur der Gewerkschaften notwendig. Die Diskussion um »Gewerkschaften als soziale Bewegung«[194] ist eine Antwort darauf und zugleich Teil einer größeren Debatte um Gewerkschaftserneuerung. Diese wird in den USA seit den 1980er Jahren geführt. Die Erneuerung ist aus drei Gründen notwendig: Erstens verlieren die Gewerkschaften Mitglieder und Einfluss. Zweitens sind, so der Autor, Gewerkschaften nach wie vor ein Schlüsselinstrument für die Erhöhung des Lebensstandards der Beschäftigten. Drittens zeigen Studien, dass ein hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad in einem Land mit geringeren Ungleichheiten, weniger Armut, mehr sozialstaatlichen Dienstleistungen sowie niedrigerer Inflation und Arbeitslosigkeit einhergeht.

194 Der Begriff social movement unionism lässt sich nur schwer ins Deutsche übersetzen. Im Weiteren wird hier der Begriff soziale Bewegungsgewerkschaft verwendet.

Bereits im Jahr 1988 hat der US-amerikanische Gewerkschaftsdachverband AFL-CIO auf den Bedeutungsverlust reagiert und gegenüber dem traditionellen *Vertretungsmodell* (Menschen helfen, indem man ihre Probleme stellvertretend löst) auf die Notwendigkeit des *Organisierungsmodells* (Mitglieder organisieren und an der Problemlösung beteiligen) verwiesen. Das erste Modell legt den Schwerpunkt auf Beschwerde und Schlichtungsverfahren, das zweite geht mit seiner Aktionsorientierung darüber hinaus. Eine passive Mitgliedschaft steht einer aktiven Bildungspolitik und Mitgliederbeteiligung gegenüber. Reaktive Politik, Zentralisierung, nichtöffentliche Kommunikationsprozesse und Expertenorientierung sind auf der einen Seite anzutreffen, proaktive Politik, eine dezentralisierte Organisationsstruktur mit offenen Informationskanälen und die Orientierung an den Fähigkeiten der Mitglieder auf der anderen.

Entgegen einer modelltypischen Gegenüberstellung existieren in der Praxis Mischformen beider Modelle. Die Umsetzung des Organisierungsmodells führt zu Problemen: Viele Mitglieder wollen nicht von ihrer passiven Rolle abrücken und zeigen wenig Interesse an der Gewinnung neuer Mitglieder. Die Beschäftigten der Gewerkschaft sind für das neue Modell nicht qualifiziert. Für sie kommt es zu Mehrarbeit, häufig abends und am Wochenende. Überforderung und das burn-out-Syndrom nimmt bei ihnen zu. Oftmals ist unklar, welche strukturellen Änderungen notwendig sind und warum. Es kommt zu keiner kohärenten Implementierung des Organisierungsmodells. Vielmehr sind sehr unterschiedliche Versuche zu finden, das Organisierungsmodell umzusetzen. Meist beschränken sich diese auf neue Strategien. Durch die lokale Ausrichtung der Gewerkschaften und ihre unterschiedlichen Traditionen wird dies noch verstärkt. Die Gefahr besteht, dass das Organisierungsmodell zwar zu einem begrenzten Fortschritt beiträgt, es aber nicht zu einer umfassenden Erneuerung der Gewerkschaftsbewegung und gewerkschaftlicher Solidarität führt.

Maßnahmen der Gewerkschaften

Von den Defiziten und Gefahren ausgehend, wird nach den Gründen mangelnder Umsetzung gefragt. Die zwei als wesentlich erachteten Aspekte betreffen die innergewerkschaftliche Demokratie und den Mangel eines Leitbildes, das den Gewerkschaften Orientierung im Wandel bietet.

Um nicht weiter an Bedeutung zu verlieren, müssen die Gewerkschaften die Beteiligung ihrer Mitglieder und ihre demokratischen Strukturen verbessern. Gewerkschaften zu einer sozialen Bewegung umzugestalten bedeutet, durch organisatori-

sche Veränderungen und neue Beteiligungsformen die interne Demokratie zu verbessern. Dazu ist es notwendig, die eigenen Mitglieder nicht nur zu Teilhabe und Kontrolle aufzufordern, sondern sie durch Bildungsmaßnahmen auch dazu zu befähigen. Erfahrungen der Arbeiterbewegung zeigen, dass je mehr Mitglieder an internen Überlegungen und Entscheidungen beteiligt sind, desto politisierter und interessierter an den Tagesgeschäften sind sie und desto lebendiger ist die Gewerkschaft selbst. Durch eine beteiligte und gebildete Mitgliedschaft kann das US-typische Vereinzelungsproblem dezentralisierter Gewerkschaften (sie verhandeln lokal mit jedem Unternehmen separat) überwunden werden. Kann Demokratie ein Instrument zur Bildung von Solidarität sein, reicht sie alleine aber nicht. Die Gewerkschaften müssen ferner ein Leitbild entwickeln, dass ihnen einen breiteren Zugang zu sozialen Problemlagen erlaubt und sich auf Koalitionen mit anderen sozialen Akteuren einlassen. Sie müssen lernen, arbeitsplatzbezogene Interessen der Mitglieder und der Noch-nicht-Mitglieder und gesellschaftliche Themen zu verbinden und entsprechende Akteurskoalitionen zu schmieden. Gegenüber traditioneller Vertretung und formalisierter Beschwerdeverfahren spielt dabei eine Aktionsorientierung eine wichtige Rolle.

In der Praxis verfolgen die Gewerkschaften diesen Aktions- und Koalitionsansatz ohne ein klares Zielbewusstsein. Darin liegt ein wesentliches Defizit der Erneuerungsdebatte. Zwei Sichtweisen werden diskutiert: Die Erste interpretiert die Entwicklung von übergreifenden Strategien, die sowohl Arbeitsplatzinteressen als auch gesellschaftliche Interessen verbinden, als eine Fortsetzung einer mitglieder- und arbeitsplatzzentrierten gewerkschaftlichen Politik. Die Zweite versteht das Organisierungsmodell nicht als eine Blaupause für Organisationserneuerung. Lediglich wird darin ein Mittel gesehen, dass den Prozess des Wandels anregt, indem es auf die Beteiligung einfacher Mitglieder und die Organisierung von Nichtmitgliedern fokussiert. Diese beiden Auslegungen orientieren sich an den vorhandenen Gewerkschaften als Institution. Demgegenüber wird betont, dass der Ansatz sozialer Bewegung über den einzelnen Arbeitsplatz hinausgeht und auf die Arbeiterbewegung und Gesellschaft als Ganzes gerichtet ist. So verstanden ist eine *soziale Bewegungsgewerkschaft* ein Mittel mit dem ihre Mitglieder nicht nur ihre Arbeitsplatzinteressen durchsetzen, sondern für alle Aspekte kämpfen, die sie in ihrer Gemeinde oder ihrem Land betreffen. Anhand eines Beispiels wird illustriert (Ontario Days of Action), wie ausgehend von der Forderung nach Aufrechterhaltung eines universellen Gesundheitssystems weitergehende Vorstellung entwickelt wurden. Dazu gehörte Vollbeschäftigung oder bezahlbarer Wohnraum. Neue und breite Beteiligungsformen und Vernetzungsaktivitäten entstanden. Dieses Beispiel zeigt, dass ein einge-

grenzter Aspekt eine generelle Debatte darüber entfachen kann, wozu Gesellschaft da sein soll. Dieser Ansatz darf nicht unterschätzt werden, wenn es darum geht, Ideen zu entwickeln, die die Menschen mobilisieren und neoliberalen Ideen entgegentreten können.

Wie können Gewerkschaften diesen Ansatz umsetzen? Sie müssen ihre Organisationsstrukturen demokratisieren und auf Mitgliederbeteiligung ausrichten. Ziel ist eine Verbreiterung gewerkschaftlich Aktiver an der Basis. Ebenso vonnöten ist eine andere Gewerkschaftsführung. Diese muss den Wandel willkommen heißen. Sie muss sich auf die erhöhten Beteiligungs- und Mitsprachemöglichkeiten der Mitglieder einlassen, leichter zugänglich und zugleich mehr verantwortlich sein als bisher. Die Gewerkschaften müssen lernen, ihre Themen als Angelegenheiten ihres gesellschaftlichen Umfelds zu sehen und entsprechende Allianzen aufzubauen. Gute Jobs sind nicht nur eine Sache der Beschäftigten, sondern ebenso der Gemeinde oder des Staats. Ähnliches muss auf internationaler Bühne geschehen. Die Beschäftigten und ihre Gewerkschaften müssen sich grenzübergreifend austauschen und engagieren. Die internationalen Gewerkschaftsbünde müssen gestärkt werden.

Zusammenfassung

Christopher Schenk resümiert in seinem Artikel die Gewerkschaftserneuerungsdebatte wie sie ausgehend von den USA in Australien, Kanada, Großbritannien und weiteren Ländern seit den 1980er Jahren geführt wird. Diese Debatte spielt sich zwischen dem traditionellen *Vertretungsmodell* und dem neuen *Organisierungsmodell* ab. Nach dem ersten Modell vertreten Gewerkschaften eng gefasst die Arbeitsplatzinteressen ihrer Mitglieder, nach dem zweiten setzen Gewerkschaften auf Organisierung neuer Mitglieder, einen konfrontativen Aktionsstil, einen breiteren Interessenhorizont und die Vernetzung mit anderen gesellschaftlichen Akteuren. In der Praxis reduzieren die meisten Gewerkschaften den Organisierungsansatz jedoch nur auf neue Organisationsstrukturen und Strategien. Eine darüber hinaus gehende wirkliche Erneuerung der Gewerkschaften als solche erfolgt jedoch nicht. Dazu notwendig sind eine breite Beteiligung einfacher Mitglieder (Demokratisierung) und die Entwicklung eines neuen Leitbildes, das Arbeitsplatzinteressen und gesellschaftliche Interessen verbindet. Elementar sind die Aktivierung der Mitgliedschaft und die Organisierung der Unorganisierten. Eine *soziale Bewegungsgewerkschaft* steht im Mittelpunkt des Lebens der Arbeiterklasse. Sie muss eine aktive Rolle beim Kampf um alle Aspekte einnehmen, die die Beschäftigten berühren, sowohl am Arbeitsplatz als in der Gesellschaft. Löhne und Arbeitsbedingungen sind dabei zen-

tral, ein wesentlich breiterer Fokus auf gesellschaftliche Themen ist aber notwendig.

Sebastian Brandl

HARTE ARBEIT. DIE ERNEUERUNG DER AMERIKANISCHEN GEWERKSCHAFTSBEWEGUNG

Originaltitel: *Hard Work. Remaking the American Labor Movement.*
Quelle: Rick Fantasia und Kim Voss (2004): University of California Press, Berkeley.

Die Erneuerung der US-amerikanischen Gewerkschaften von innen heraus ist zunächst vor allem eines: extrem harte Arbeit. Einen ziemlich plastischen Eindruck von dieser ungeheuren politischen Anstrengung vermittelt eine noch von Pierre Bourdieu angeregte Studie, die Rick Fantasia und Kim Voss 2003 unter dem Titel »Des syndicats domestiqués« in der Schriftenreihe *Raison d'Agir* vorgelegt haben. Die beiden in Northampton/Mass. bzw. Berkeley lehrenden Gewerkschaftssoziologen bleiben nicht dabei stehen, die säkulare Krise organisierter Interessenvertretung in den USA bloßzustellen, sie rekonstruieren auch ihre historische Genese und fragen nach strategischen Alternativen zum offenkundig gescheiterten *concession bargaining*. Im Ergebnis wird das Schicksal der US-Gewerkschaften nicht für endgültig besiegelt gehalten, sondern abhängig gemacht vom Ausgang des seit nunmehr fast zwei Jahrzehnten andauernden innergewerkschaftlichen Richtungskampfes zwischen konservativen *business unionists* und linksgerichteten Befürwortern eines *social movement unionism*.

Ausgangslage

Fantasia/Voss unterlegen ihre Untersuchung der US-amerikanischen Arbeitsbeziehungen mit der Prämisse, dass die institutionelle Repräsentation der US-Gewerkschaften im Vergleich zu der ihrer europäischen Pendants außerordentlich schwach ist und Lohnabhängige jenseits des Atlantiks deshalb auch sehr viel schlechter vor den Wechselfällen des Lebens in einer kapitalistischen Gesellschaft geschützt sind. Die Aufklärung über die zahlreichen Schattenseiten des noch immer viel gepriesenen »Amerikanischen Modells« macht auf schmerzhafte Weise deutlich, wie dringend die Neujustierung des Verhältnisses von den eher unterschätzten Möglichkeiten zu den nicht zu unterschätzenden Notwendigkeiten gewerkschaftlicher Solidarität inzwischen geworden ist: die Umwandlung ganzer Branchen und Landstriche in faktisch »gewerkschaftsfreie« Zonen, ungesicherte Beschäftigungsverhältnisse, eine riesige Gefängnisbevölkerung, niedrige und zudem rückläufige Löhne, lange Lebensarbeitszeiten sowie unzureichende soziale Absicherung bei einem

gleichzeitig explodierenden Reichtum zählen zu den von Fantasia/Voss für vordinglich erachteten Handlungsfeldern.

Die Verantwortung für Art und Umfang der Prekarisierung in der Arbeitswelt lasten die Autoren ungefähr zur Hälfte der außergewöhnlich aggressiven Gewerkschaftsfeindlichkeit US-amerikanischer Unternehmen und ihrer politischen Offensive seit der neoliberalen Konterrevolution Mitte der 1970er Jahre an. Zusätzlich zu diesem historischen Argument legen sie großen Wert auf die Feststellung, dass die US-amerikanische Arbeitswelt immer schon ein außergewöhnlich feindseliges Terrain für Gewerkschaften gewesen sei. Durch eine strukturelle Überbewertung der nationalen Besonderheiten, das sei an dieser Stelle schon einmal betont, erschweren Fantasia/Voss ihren Lesern indes das Verständnis dafür, wie es im Gefolge von New Deal und Kaltem Krieg zu jenem sozialpartnerschaftlichen Agreement kommen konnte, das gebrochen zu haben sie den tonangebenden Kapitalfraktionen anlasten.

Mitverantwortung für Defensive

Trotz oder gerade wegen dieses Widerspruches gebührt den Autoren das besondere Verdienst, es nicht beim allzu bequemen und letztlich folgenlosen Lamento über die Übermacht des Neoliberalismus zu belassen, sondern (selbst-)kritisch nach der Mitverantwortung der Gewerkschaften für ihre eigene Defensive ebenso zu fragen wie nach ihrer tatkräftigen Beihilfe zur Verschärfung von Konkurrenz und Entsolidarisierung.

Beide können eindrucksvoll nachweisen, dass die korporatistische Integration in die New Deal-Koalition auch gewerkschaftsintern zur Befestigung eines bestimmten Funktionärsprofils geführt hat. Damit ist bei weitem nicht nur die militant antikommunistische Ausgrenzung gemeint, mit der auch gemäßigt linke Kräfte schon im Vorfeld des Kalten Krieges aus dem *House of Labor* ausgeschlossen wurden. Als politisch mindestens ebenso folgenreich erwies sich ein anderer Trend der Organisationsentwicklung: An die Stelle des basisnahen Aktivisten, der die heftigen Streikauseinandersetzungen der dreißiger Jahre mitorganisieren und damit die Industriegewerkschaften aufbauen half, trat im Zuge zunehmender Verrechtlichung der Typus des mit der Lebenswelt von Joe Sixpack[195] wenig, mit den hierarchischen Routinen des Apparats dafür aber umso besser vertrauten Hauptamtlichen, dem die Anerkennung durch die Sozialpartner am anderen Ende des Verhandlungstisches

195 Otto Normalverbraucher.

geradezu zum Existenzgrund geworden ist. Die ganze Hilflosigkeit des bürokratischen Zentralismus, welche lange Zeit von den Kulissen scheinbar allgemeinen Wohlergehens verborgen wurde, offenbarte sich erst in dem Moment, als sich das Unternehmerlager vom Verhandlungstisch als einem nicht mehr zeitgemäßen Ort der Auseinandersetzung abwandte.

Die offenkundige Krise dieses ehedem sozial- und nunmehr wettbewerbskorporatistisch bestimmten Ansatzes von Gewerkschaftspolitik hat indes auch selbstkritischen Tendenzen Rückhalt verschafft und insofern Möglichkeiten zur grundlegenden Erneuerung der US-Gewerkschaften eröffnet. So jedenfalls schildern Fantasia/Voss den Hintergrund, vor dem sich die historische Herausbildung und politische Praxis der Mitte der neunziger Jahre an die Spitze des AFL-CIO gelangten *New Voice*-Koalition vollzogen hat. So weit sie davon entfernt sind, einzelne Kampagnen, Politikansätze und Personalentscheidungen für unbedeutend zu erklären – die eigentlich reformerische Kraft sehen Fantasia/Voss in dem von der ziemlich widersprüchlichen Aufbruchsmetaphorik der Gewerkschaftsspitzen noch einmal zu unterscheidenden *social movement unionism*.

Gewerkschaften als Serviceunternehmen?

Was dessen Philosophie gegenüber der des so genannten *servicing models* unterscheidet, hat ein Aktivist einmal ganz gut auf den Punkt gebracht: »Statt die Idee des Gewerkschafterseins durch billige Prämien hier und noch eine Kreditkarte dort immer weiter zu verwässern, sagen wir ganz offensiv, dass die große Sache, für die wir kämpfen, in der Tat auch Engagement und Selbsttätigkeit verlangt«. Konkret heißt das beispielsweise, dass die Mittel für eine auf die Bedürfnisse der breiten Mitgliedschaft abgestellten politischen Bildungsarbeit nicht etwa gestrichen, sondern im Gegenteil ausgeweitet werden.

Social movement unionism versucht darüber hinaus, die breite Öffentlichkeit durch so genannte corporate campaigns in Arbeitskämpfe und Tarifauseinandersetzungen einzubeziehen. Über die rein betriebliche Ebene des shop-floors hinaus bemüht sich die Gewerkschaft in einem solchen Kampf darum, Druck auf die gesamte Vielfalt von Außenbeziehungen eines Unternehmens von der Endverbraucherin bis zum Aktionär auszuüben. Unorthodoxe Wege werden auch gegangen, um auf betrieblicher Ebene die in den USA erforderliche Anerkennung der Gewerkschaft als Tarifpartei durchzusetzen. Diese vom Unternehmen auszurichtenden Anerkennungswahlen sind mit dermaßen vielen bürokratischen Hürden behaftet, dass sie dem Management zahlreiche Gelegenheiten zur erpresserischen Manipulation der

Belegschaft geben. Statt solche inzwischen fast routinemäßigen Sabotageversuche nun auf dem kaum mehr Erfolg versprechenden rechtlichen Weg (nämlich über das arbeitgeberfreundliche »Schlichtungssystem« des *National Labor Relations Board* NLRB) abwehren zu wollen, geben Hauptamtliche den organisationswilligen KollegInnen vor Ort wieder häufiger den Ratschlag, in einem Akt des zivilen Ungehorsams die nötigen Wahlen einfach ohne die Einflussnahme von Vorgesetzten und beispielsweise in der Gegenwart von sozial engagierten Pfarrern oder sonstigen Bürgerrechtlern abzuhalten.

Anhand solcher direkter Aktionen, aber auch anhand der Rekonstruktion der hierzulande durch Ken Loachs Film *Bread and Roses* bekannt gewordenen *Justice for Janitors*-Kampagnen in Los Angeles und später auch noch in Las Vegas können Fantasia/Voss deutlich machen, dass der *social movement unionism* in einem unvergleichlich größeren Ausmaß ein gesellschaftspolitisches Mandat wahrnimmt, als das für die traditionelle Befassung mit *bread & butter-issues* typisch war und dass die Offenheit gegenüber innovativen und unkonventionellen Formen der politischen Auseinandersetzung auch ungleich größer ist. Wenn Fantasia/Voss den sozialen Tod des *business unionism* insofern für eine nahezu ausgemachte Sache halten, sprechen sie den linksgerichteten Reformkräften immerhin noch die Chance zu, den säkularen Niedergang der US-amerikanischen Gewerkschaften eines Tages umzukehren.

Fazit

Mit ihrer allem zwanghaften Optimismus und insbesondere der Schönrednerei abholden Studie ist Fantasia/Voss ein instruktiver Überblick über die Möglichkeiten und Grenzen der Gewerkschaftserneuerung in den USA, ihre historischen Hypotheken und denkbaren Zukunftsperspektiven gelungen. Stark zu würdigen ist neben dem Aufschluss, den sie über die Schwerfälligkeit verselbstständigter bürokratischer Gepflogenheiten vermitteln, insbesondere die Deutlichkeit, mit der sie auch und gerade hier dringenden Reform- und Erneuerungsbedarf markieren.

Warum die Autoren indes die Gewerkschaften diesseits des Atlantiks und das von ihnen propagierte »Europäische Sozialmodell« so über alle Maßen idealisieren, bleibt angesichts der zahlreichen und sich geradezu aufdrängenden strukturellen Parallelen und der kaum minder problematischen Trends der letzten zwei Dekaden unerfindlich. Statt klischeehaft die Vorzüge des längst abgewickelten rheinischen Kapitalismus gegenüber dem angelsächsischen Marktradikalismus zu preisen, wäre es angezeigt gewesen, sehr viel gründlicher über die Unerlässlichkeit internationa-

ler Gewerkschaftskooperation nachzudenken – ein Thema, über das Fantasia/Voss leider kein einziges Wort verlieren. Aber gerade weil aller Voraussicht nach weder die Berufung auf das »Europäische Sozialmodell« noch die durch Erneuerung von innen mobilisierten Kräfte ausreichen werden, muss der auf *business as usual* abonnierte Gewerkschaftsapparat verstärkt durch autonome Mobilisierungen von außen unter Druck gesetzt werden. Die Tatkraft, mit der linke Erneuerer in den Apparaten derartige Kämpfe unterstützen, wird ein guter Gradmesser sein, wie ernst sie es mit der *social movement unionism* genannten Opposition gegen den gewerkschaftlichen Mainstream tatsächlich meinen.

Malte Meyer

KEIN SELBSTLÄUFER: DER WANDEL ZU GEWERKSCHAFTEN ALS SOZIALE BEWEGUNG IN DEN USA

Originaltitel: *You just can't do it automatically: The transition to social movement unionism in the United States.*
Autoren: Kim Voss und Rachel Sherman.
Quelle: Peter Fairbrother and Charlotte Yates (2003): *Trade unions in renewal: a comparative study.* Routledge, London u.a., S. 51-77.

Fragestellung

Voss und Sherman vergleichen in ihrem Aufsatz lokale, relativ autonome Gewerkschaftseinheiten, die sich zu einer »sozialen Bewegungsgewerkschaft«[196] veränderten, mit solchen, die sich weniger wandelten[197]. Sie fragen nach den Ursachen für den Wandel und den Gründen, die den Wandel verhindern.

Ausgangslage

Nach Jahren des Mitglieder- und Bedeutungsverlusts begannen einige US-amerikanische Gewerkschaften Ende der 1980er Jahre mit einem neuen Gewerkschaftsmodell zu experimentieren. In Ablehnung des bisherigen Ansatzes, der auf die Vertretung gegenwärtiger Mitglieder und Partnerschaft mit den Unternehmen ausgerichtet war (Vertretungsmodell), fingen einige Aktive damit an, Gewerkschaften zu einer sozialen Bewegung zu verändern. Dieses Modell legt den Schwerpunkt auf die Organisierung von Nichtmitgliedern, Aktionsorientierung, einer breiten Beteiligung einfacher Gewerkschaftsmitglieder, auf ein über direkte Arbeitsplatzinteressen hinausgehendes soziales Themenspektrum und auf die Vernetzung mit anderen sozialen Akteuren (Organisierungsmodell).

Gewerkschaften, die diesen Ansatz verfolgen, konnten spektakuläre Erfolge erringen. So wurden im Jahr 1999 allein 74.000 Niedriglohnbeschäftigte im ambulanten Pflegedienst einer Betriebseinheit organisiert, der größte Einzelerfolg seit 1937, als General Motors durch die UAW (United Auto Workers) organisiert wurde. Insgesamt,

196 Der Begriff *social movement unionism* lässt sich nur schwer ins Deutsche übersetzen. Hier wird der Begriff *soziale Bewegungsgewerkschaft* verwendet und im weiteren Text erläutert.

197 Grundlage für den Aufsatz sind 29 Intensivinterviews der Autoren mit dem Organisierungspersonal *(union organizers)* und anderen Beschäftigten von insgesamt 14 lokalen Gewerkschaften in Nordkalifornien sowie weitere Informationen über Mitgliederorganisierungskampagnen. Die Interviews wurden in den Jahren 1996 bis 1998 getätigt.

so zeigen andere Studien, sind Gewerkschaften mit einem sozialen Bewegungsansatz deutlich erfolgreicher als diejenigen, die den traditionellen amerikanischen Ansatz verfolgen.

Im Aufsatz wird auf die Hintergründe eingegangen. Die US-amerikanische Arbeiterbewegung weist eine dezentrale, föderative Struktur auf. Lokale Gewerkschaften sind für Mitgliedergewinnung und Mitgliederbetreuung zuständig. Beides erfolgt betriebszentriert. Nach den US-amerikanischen Arbeitsgesetzten, die keinen Betriebsrat kennen, können die Beschäftigten eines Betriebes abstimmen, welche Gewerkschaft sie gegenüber ihrer Geschäftsleitung vertreten soll. Ist die Wahl zugunsten einer Gewerkschaft ausgefallen, sind der Betrieb und i.d.R. alle Beschäftigten organisiert. Da Gewerkschaftskonkurrenz besteht, kann also ein erheblicher Mitgliederwechsel eintreten. Das größere Problem sind jedoch die nichtorganisierten Betriebe.

Nationale bzw. internationale Gewerkschaften[198] haben in den USA verglichen mit lokalen Gewerkschaften seltener Organisierungskampagnen gestartet. Zudem übernehmen lokale Gewerkschaften die Kampagnen und Orientierungen der internationalen Gewerkschaft, der sie angehören, nicht einfach; sie agieren relativ autonom. Untersucht wurden deshalb solche lokalen Gewerkschaften, die zwar Mitglied einer internationalen Gewerkschaft sind, die sich aber hinsichtlich der Umsetzung des Organisierungsmodells unterscheiden. Die zuständigen internationalen Gewerkschaften setzen alle auf dieses Modell. Ihre lokalen Mitgliedsgewerkschaften gehören zu den erfolgreichsten hierbei, insbesondere in der untersuchten Region. Sie alle sind für den Dienstleistungsbereich zuständig. Im untersuchten Gebiet ist dieser von einer hohen Anzahl Niedriglohnbeschäftigter und von einem hohen Anteil Einwanderer geprägt.

Maßnahmen der Gewerkschaften

Zwei Arten von Veränderungsprozessen wurden bei den lokalen Gewerkschaften gemessen: Inwiefern sie sich vom Vertretungs- zum Organisierungsmodell wandelten, und inwiefern sie das Repertoire einer »sozialen Bewegungsgewerkschaft« in ihren Organisierungskampagnen anwendeten. Fünf der vierzehn untersuchten Gewerkschaften wurden als »vollständig neubelebt« und die anderen als »teilweise neubelebt« eingestuft. Von der ersten Gruppe haben alle lokalen Gewerkschaften Organisierungsprogramme gestartet, das Mitgliederorganisierungspersonal (orga-

198 Diese erstrecken sich auf die USA und angrenzende Länder (Kanada, Mexiko u.a.). Insofern sind sie als regionale Gewerkschaften zu verstehen und nicht mit den weltumspannenden Gewerkschaftsbünden gleichzusetzen.

nizer) verstand den Ansatz und konnte ihn anwenden, alle haben deutliche organisatorische Veränderungen vollzogen und das volle Repertoire einer »sozialen Bewegungsgewerkschaft« in ihren Kampagnen angewendet. Im Ergebnis haben diese Gewerkschaften mehr Organisierungserfolge bei Nichtmitgliedern und mehr Mitgliederbeteiligung erreicht als die Gruppe »teilweise neubelebter«. Zwar haben alle in dieser zweiten Gruppe ihre Organisierungsaktivitäten erhöht, aber keine hat eine soziale Bewegungskampagne gestartet. Auch haben sie nicht die notwendigen organisatorischen Maßnahmen eingeläutet, trotz entsprechender Bekundungen. Ihre Organisierungsabteilungen sind kleiner, sie verfügen kaum über zweisprachige organizer, trotz einer hohen Anzahl an Zuwanderern in ihrem Organisationsbereich, oder wissenschaftliches Personal. Auch zeigen sie kaum Ansätze, ihre Mitglieder zur Unterstützung von Kampagnen zu mobilisieren oder ihnen zu helfen, ihre eigenen Probleme zu lösen.

Die beiden Forscher analysieren die Widerstände für den Organisationswandel. Der Wichtigste ist die Ablehnung von Wandel sowohl durch die Gewerkschaftsmitglieder als auch durch die Gewerkschaftsbeschäftigten. Beide Gruppen sind wenig geneigt die gewohnte Kultur zu verändern. Die Mitglieder wählen ihre Gewerkschaft und wollen fortan, dass diese ihre Probleme löst; der Entfaltung eigener Aktivitäten stehen sie ablehnend gegenüber. Den Beschäftigten der Gewerkschaften fällt es schwer, ihre Stellvertreterhaltung und ihre gewohnten Umgangsformen mit den Unternehmen aufzugeben. Viele Hauptamtliche sehen im Organisierungsmodell einen Angriff auf ihren Status und Job. »Neubelebte« Gewerkschaften konnten diese Widerstände durch Bildungsprogramme für beide Gruppen überwinden. Teilweise kam es auch zu Entlassungen von Beschäftigten. Organisierung erhöht die Anforderungen an die Gewerkschaftsbeschäftigten: Sie müssen oftmals härter und länger arbeiten und sich mit einem konfrontativen Stil anfreunden.

Die Autoren identifizieren in ihrer Untersuchung eine Bedingungskonstellation, die für den erfolgreichen Wandel verantwortlich ist:

1. *Krise*: Missmanagement, ein gescheiterter Streik oder Finanzprobleme führten zu einer internen politischen Krise bei einer lokalen Gewerkschaft. Dadurch kam es zum Führungswechsel, entweder durch Intervention einer internationalen Gewerkschaft oder durch lokale Wahlen. Für die neuen Gewerkschaftsführer lag die einzige Lösung den Niedergang der Gewerkschaften aufzuhalten darin, neue Mitglieder zu gewinnen.
2. *Externe Aktivisten*: Ein Teil der neuen Gewerkschaftsführer kam von außen und hatte Erfahrungen in anderen sozialen Bewegungen gesammelt. Durch diese Erfahrungen verfügten sie über die notwendigen Fähigkeiten neue Organisie-

rungsmodelle und innovative Ansätze umzusetzen. Sie sahen die sozialen Probleme der Beschäftigten in einem breiteren Kontext. Ihr Ziel lag in der Verknüpfung der Interessen der Mitglieder mit den Interessen der Nichtorganisierten und des betrieblichen Umfelds. Gewerkschaften und gesellschaftliche Bewegungen sollten zusammenarbeiten. Die Beschäftigten sollten die Gewerkschaft als Forum für eigenes betriebliches und gesellschaftliches Engagement begreifen.

3. *Einfluss internationaler Gewerkschaften*: Die neue Führungsriege konnte sich in den lokalen Gewerkschaften etablieren, weil sie Unterstützung durch internationale Gewerkschaften bekamen, deren Leitungen auf das Organisierungsmodell setzten. Die internationalen Gewerkschaften ermöglichten den Zugang der neuen externen Führungskräfte zu den lokalen Gewerkschaften und statteten sie mit finanziellen Ressourcen und der notwendigen Legitimation aus, die lokalen Gewerkschaften zu verändern.

Nur das Zusammenspiel dieser drei Faktoren erklärt den Unterscheid zwischen »vollständig wieder belebten« und nur »teilweise wieder belebten« Gewerkschaften. Zwar sind auch einige der zweiten Gruppe durch Finanzkrisen etc. unter Verwaltung einer internationalen Gewerkschaft gestellt worden, jedoch trafen die anderen Punkte nicht zu oder die lokale Gewerkschaft konnte sich eines tieferen Einflusses entziehen. Als wesentliche Lehre für andere Länder bekräftigen die Autoren die Erkenntnis, dass allein die Übernahme einzelner Erfolgsbausteine durch andere Gewerkschaften nicht ausreicht. War im konkreten Fall die zentralisierte Macht der internationalen Gewerkschaft entscheidend, schätzen die Autoren die Tiefe einer Krise als entscheidend ein: Ist im Vergleich zu den USA der Bedeutungsverlust der Gewerkschaftsbewegung geringer, dürfte es sich schwieriger gestalten, den politischen Willen zur Veränderung aufzubringen.

Zusammenfassung

Der Bedeutungsverlust der US-Gewerkschaften führte ab den 1980er Jahren zu Strategien Gewerkschaften zu einer sozialen Bewegung umzugestalten. Gegenüber dem traditionellen Vertretungsmodell wird der Schwerpunkt auf Organisierung der Nichtorganisierten, Mitgliederaktivierung und -beteiligung, konfrontative Strategien, Verbreiterung sozialer Themen und Vernetzung mit anderen sozialen Akteuren gelegt. Gewerkschaften die diesen Weg gegangen sind, waren in der Regel erfolgreicher. Im Vergleich zwischen diesen und weniger erfolgreichen lokalen Gewerkschaften hat sich die Überwindung traditioneller Kulturen und Einstellun-

gen bei Gewerkschaftsmitgliedern und -beschäftigten durch Qualifizierungsmaßnahmen als zentral erwiesen. Ursächlich für den Transformationsprozess war eine Bedingungskonstellation aus interner politischer Krise, die zum Wechsel des Führungspersonals mit anderen Sichtweisen führte, Führungspersonal, das Erfahrungen aus anderen sozialen Bewegungen mitbrachte, und dem Einfluss internationaler Gewerkschaften, die den Wandel förderten. Die untersuchten Fälle konzentrieren sich auf den Servicesektor mit einem hohen Anteil an Niedriglohnbeschäftigen und Immigranten. Eine Übertragung der Erfolge auf Gewerkschaften andere Ländern wird als schwierig eingeschätzt. Einerseits wurde die konkrete Bedingungskonstellation als ursächlich für vollständigen Wandel aufgezeigt, andererseits kann der Wille zum Wandel bei den Gewerkschaften ohne vorgehenden erheblichen Bedeutungsverlust nicht vorausgesetzt werden.

Sebastian Brandl

GEWERKSCHAFTEN ALS SOZIALE BEWEGUNG UND FORTSCHRITTLICHE POLITIK IN NEW YORK CITY

Originaltitel: *Social Movement Unionism and progressive public policy in New York City.*
Autoren: Jeremy Reiss.
Quelle: Just Labour Vol. 5; New York City 2005, S. 36 – 48.

Der Autor Jeremy Reiss beschäftigt sich in seinem Aufsatz mit der Frage nach dem Zustand der Gewerkschaftsbewegung in New York City. Anhand von Interviews mit GewerkschaftsfunktionärInnen und ArbeiterInnen versucht er die Probleme, aber auch neue Strategien der Gewerkschaftsbewegung im Big Apple zu skizzieren. Er geht dabei auf verschiedene gesellschaftliche und politische Aspekte ein, mit denen die Gewerkschaftsbewegung eine zukunftsorientierte Gewerkschaftspolitik betreiben möchte. Eine bedeutende Rolle spielt dabei das Thema »Social Movement Unionism«, d.h die zunehmende Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und sozialen Bewegungen zur Erreichung von gemeinsamen Zielen[199].

Ausgangslage

»Social Movement Unionism« entwickelt sich in New York nur langsam und Hürden erschweren ein Wachstum. Auch in den USA leiden viele gesellschaftliche Organisationen an fortgesetztem Mitgliederschwund. Die Gewerkschaften machen hier keine Ausnahme. Der Autor zeigt anhand von Interviews auf, dass dies auf Gründe, wie beispielsweise die Aufgabe von traditionellen gewerkschaftlichen Strategien zurückzuführen sei. Zudem hätten die Gewerkschaften in New York es beispielsweise verschlafen, sich auch auf die Rechte der beschäftigten Immigranten zu fokussieren oder die massive Wohnungsnot in New York zu thematisieren.

In neuerer Zeit greifen die Gewerkschaften jedoch immer öfter zum Mittel der Bildung von Arbeitsgemeinschaften mit sozialen Bewegungen. Beispiele finden sich in New York für die Zusammenarbeit mit Umwelt-, Frauen, – oder Bürgerrechtsorganisationen. Häufig tritt dabei das Problem auf, dass die Zusammenarbeit nur zu strategischen Zwecken genutzt wird um eigene Kampagnen durchführen zu kön-

199 Der Autor verwendet folgende Quellen: Bronfenbrenner, K.: *Changing to Organize*, The Nation, Special Issue on unions, September 3, 2001. Brown, S.: *Forum: Replies to Bronfenbrenner*, The Nation, Special Issue on unions, September 3, 2001. Gordon, J.: *Forum: Replies to Bronfenbrenner,* The Nation, Special Issue on unions, September 3, 2001. www.thenation.com.

nen. Darüber hinaus gibt es nicht wenige aktive Gewerkschaftler, die ihren Arbeitsschwerpunkt in der klassischen betriebsorientierten Gewerkschaftsarbeit sehen und sich nicht mit Themen wie Umweltschutz oder der Bekämpfung der Wohnungsnot beschäftigen wollen.

Ein Problem stellt das Monopol der »weißen Männer« in den Gewerkschaften in New York City dar. Zunehmend gibt es gemischte soziale und ethnische Bevölkerungsschichten in New York und besonders die Menschen dunkler Hautfarbe und Frauen fühlen sich in den Gewerkschaften kaum repräsentiert.

Vorgehensweisen der Gewerkschaften

Der Autor betont, dass die Rolle von beschäftigten Immigranten zunehmend wichtiger wird und die Bedürfnisse dieser Gruppe intensiver angesprochen werden müssen. Zudem sieht er die Rolle der Immigranten als Schlüssel für eine fortschrittliche Gewerkschaftspolitik an. Die Gewerkschaften müssen die Bedürfnisse der Einwanderer an eine Gewerkschaft berücksichtigen. Dies ist auch die Meinung der interviewten Funktionäre, welche besonders die Tatsache betonen, dass die Erkämpfung der Rechte von Zuwanderern als zentrales Thema von Gewerkschaftspolitik, bis jetzt weitestgehend ausgeblendet wurde.

Ein positives Beispiel für die Zusammenarbeit der örtlichen Arbeiterbewegung mit Institutionen in New York ist die Organisation »The Immigrant Worker Freedom Ride« (IWFR), die für den Rechtsbeistand von Immigranten kämpfen. Der IWFR hat das Ansehen von legalen wie auch illegalen Beschäftigten erheblich gesteigert und brachte die alteingesessenen Arbeiter und Rechtsvertreter der Immigranten zusammen. Obwohl es immer noch Unstimmigkeiten bei der Ausarbeitung einer spezifischen Gesetzgebung zur Erleichterung von Legalisierungsprozessen gibt, ist IWFR auf einem guten Weg. IWFR, so ist der Autor der Meinung, diente auch als ein gewaltiges Instrument um das Erscheinungsbild des »social movement unionism« zu verfestigen und auszuweiten.

Der IWFR erschuf somit ein Modell, in dem New Yorks Arbeiter- und Immigranten-Rechtsbewegungen erfolgreich und effektiv zusammenarbeiten und in dem auch die Gewerkschaften Mitgliedergewinne verzeichnen konnten.

Eine Rolle spielt in der Metropole New York auch der Aspekt des ökologischen Rechts. Die örtliche Arbeiterschaft und die städtische Umweltrechtsgemeinschaft arbeiten nun enger zusammen. Sie haben realisiert, dass ihre Ziele durch Schaffung von Arbeitsplätzen, wirtschaftlicher Entwicklung, gesunder Umwelt nahe beieinander liegen. Blau-Grüne Allianzen (Arbeiter-Umweltschützer) sind mit Gründung

der Apollo Alliance auch auf nationaler Ebene hervorgetreten. Die Apollo Alliance ist eine einflussreiche Vereinigung führender Gewerkschaften, Umweltschützer, Bürgerrechtler und Aktivisten aus den Betrieben, die gemeinsam für Investition im öffentlichen Sektor, für saubere Energie und gute Jobs eintreten.

N.Y. – Apollo ist der regionale Knotenpunkt der Apollo Allianz. Die Gruppe hat bereits Einfluss darauf, wie die Stadt mit Strom versorgt wird, und stellt die Rahmenbedingungen für eine effiziente Energienutzung auf. Zugleich nimmt N.Y. – Apollo Einfluss auf die regionale Wirtschaftspolitik und die Entwicklung des Umweltrechtes.

Beispielsweise war N.Y. Apollo erfolgreich im Entwickeln und Vorantreiben einer gesetzgebenden Förderung von hoch technologischen, energieeffizienten Gebäuden und einer stadtgesponserten Job-Schaffungs-Strategie auf umweltgerechter Basis. Hierdurch wurde ein »grüner Produktionssektor« erschaffen, der die Produkte zur Unterstützung der »High Performance« Gebäude herstellt und alternative Energiemärkte (Windenergie, Solarenergie, Geothermalenergie) bereitstellt. Da dies als Strategie zu einer Sicherung der globalen ökonomischen Überlegenheit gesehen wird, wird N.Y. Apollo auch von Unternehmern unterstützt.

Interessanterweise hat N.Y. Apollo die Aufmerksamkeit einiger konservativerer Bewegungen auf sich gezogen. Das Baugewerbe signalisiert Interesse daran, einige der Konzepte für alternative Energien zu übernehmen. Während dessen sehen Werkzeughersteller in N.Y. Apollo eine neue Strategie, mit der die Infrastruktur des Energiemarktes der Stadt gestärkt werden kann.

Dennoch ist die Zusammenarbeit von Gewerkschaften und Sozialen Bewegungen noch keine vorherrschende Praxis in New York. Aber die Gewerkschaften richten zunehmend ihre Aufmerksamkeit auf allgemeinen politischen Problemen. Darunter finden sich Themen wie die Rechte der Immigranten, Umweltnachhaltigkeit, Gesundheitsfürsorge und der Zugriff auf bezahlbares Wohnen. Der Autor ist hier der Ansicht, dass die Entwicklung des »social movement unionism« weiter voranschreitet und sich langsam entwickeln wird.

Fazit

Um langfristig den »social movement unionism« vorantreiben zu können, bedarf es in New York noch Zeit, auch wenn es bereits einige gute Beispiele gibt. Der Autor betont, dass es wichtig sei, zu erkennen, dass soziale, wirtschaftliche, räumliche und politische Probleme wie Armut, soziale Ausgrenzung und Kriminalität in einer Wechselbeziehung stehen. Die Gewerkschaften sind gut beraten in Kooperationen mit

sozialen Bewegungen ein »social movement unionism« zu entwickeln und so an Einfluss zu gewinnen. Zudem können die Bündnisse zwischen Gewerkschaften und sozialen Bewegungen breitere Bevölkerungsschichten erreichen. Das zeigt der neue Schwerpunkt bei den jungen Menschen in der Großstadt, für die das Thema soziale Gerechtigkeit zunehmend wichtiger wird. Auch scheint es für Gewerkschaftsmitglieder immer wichtiger zu werden, dass viele unterschiedliche Aspekte der sozialen Gerechtigkeit von ihren Gewerkschaften intensiver thematisiert werden. Die Beispiele der Gruppen von »The Immigrant Worker Freedom Ride (IWFR) und New York Apollo zeigen, dass durchaus verschiedene Kooperationen für beide Parteien im politischen Bereich zu einer erfolgreichen Zusammenarbeit führen können.

Juliane Elpelt

DIE MODERNITÄT DES KORPORATISMUS

Originaltitel: *Modernité du corporatisme.*
Autor: Jacques Capdevielle.
Quelle: Presses de Sciences Po, Paris, 2003, 185 Seiten.

In seinem als Buch erschienenen Essay über die Modernität des Korporatismus legt Jacques Capdevielle dar, welche Verbindung er zwischen den Streikbewegungen im Frankreich der späten 1980iger und frühen 1990iger Jahre und der neuen globalen Protestbewegung der people of Seattle sieht: eine »korporatistische«.

Eine Argumentation in fünf Schritten

Für den deutschen Leser dürfte diese Verwendung des Begriffs »Korporatismus« die erste Überraschung sein. »Korporatismus« beschreibt bei Capdevielle nicht etwa die institutionalisierte Beteiligung von Interessengruppen und Verbänden am politischen Entscheidungsfindungsprozess, sondern ein »soziales Phänomen im Zusammenhang mit einer strukturierten Gruppe, die im Rahmen einer Metier-Kultur handelt, in der sich ihre Mitglieder wiedererkennen und mit der sie sich – stärker als mit allem anderen – identifizieren«[200]. Dieses Zugehörigkeitsgefühl zu einem Metier, dem des Drehers, Schlossers oder Lokomotivführers, ist für Capdevielle das charakteristische und strukturierende Element für die derzeitigen (französischen) Protestbewegungen, aus denen dann eine globale Protestbewegung – wie jene von Seattle – entstehen kann.
Dieses Argument bringt Capdevielle in fünf Schritten vor:

1. Die Ausgangssituation ist die einer Arbeitswelt, die ihre von Alters her bekannten Strukturen verloren und in der die gewerkschaftliche Organisationsform ihre Daseinsberechtigung weitgehend eingebüßt hat. Die Beschäftigten können in der neuen Gesellschaft ihre Identität nicht mehr als »jemand von Rhodia« oder »Renault« oder wenigstens als »jemand aus der Metallverarbeitung« konstru-

200 Es erscheint bemerkenswert, dass die zentrale Argumentation von Capdevielle eine – neue – korporative Metier-, d.h. Berufsausrichtung der abhängig Beschäftigten konstatiert. Im Zusammenhang eines vergleichenden Blicks auf die Gewerkschaften erscheint hierbei der Hinweis unerlässlich, dass die französischen Gewerkschaften (stärker als die früher dem Industrieprinzip verschriebenen deutschen Gewerkschaften) ihre Wiege im 19. Jahrhundert gerade in den Berufsgewerkschaften hatten (mit entsprechenden, noch heute feststellbaren Überbleibseln wie dem *»syndicat du livre«,* anarcho-syndikalistischen Traditionslinien, bis hin zu den *»bourses du travail«*) und sich das Industriegewerkschaftsprinzip erst verhältnismäßig spät durchsetzte.

ieren. Eine Identitätsfindung im Rahmen des politischen Spektrums scheidet ebenfalls aus, weil die Unterschiede zwischen rechts und links[201] zu verschwimmen scheinen.

2. In dieser Situation gewinnt die Identitätsbildung als Dreher, Schlosser, Lokomotivführer oder Kundenberater im Call-Center an Bedeutung. Das eigene Selbstwertgefühl beruht darauf, »gut« in seinem Metier zu sein, und von seinesgleichen als »gut« anerkannt zu werden. Die französischen Gewerkschaften jedoch maßen dieser Form der Identifikation traditionell wenig Bedeutung zu, sodass es an Möglichkeiten zu dieser klassischen Form der Interessen-Organisation fehlte.
3. Ab ca. 1986 entstand in vielen dieser Metiers und Berufsfelder eine tief empfundene Malaise. Die Pläne der neuen konservativen Regierung bedrohten die spezifischen, zum Teil sehr vorteilhaften »Statute« in diesen Berufen: z.B. die wesentlich verkürzte Lebensarbeitszeit für Lokführer. Die Verteidigung dieser metierspezifischen Vorteile geschah durch zunächst »wilde« Streiks, deren Organisatoren von den Gewerkschaften erst nach ihrem erfolgreichen Beginn unterstützt wurden, deren landesweite Organisation aber von spontan und neben den gewerkschaftlichen Strukturen gebildeten Organisationskomitees übernommen wurde.
4. Ab 1995, wiederum unter einer neu ins Amt gekommenen konservativen Regierung, erlebte Frankreich erneut eine große Streikwelle gegen die Pläne der Regierung. Capdevielle präsentiert das erfolgreiche gemeinsame Handeln der metierspezifischen Untergliederungen der französischen Gewerkschaften als einen Zusammenschluss verschiedener, in seinem Sinne korporatistischer, Bewegungen für ein großes, gesellschaftliches Projekt – welches auch immer dies sei.
5. Auf internationaler Ebene und unter starker Beteiligung eines José Bové, Kristallisationsfigur des französischen Widerstandes gegen McDonalds und die Globalisierung, findet dieser Zusammenschluss verschiedener korporatistischer Protestbewegungen im erfolgreichen Protest des »people of Seattle« seinen Ausdruck. In die Zukunft schauend sagt Capdevielle voraus, dass derartige »korporatistische« Bewegungen relevant bleiben werden.

201 Das französische Mehrheits-Wahlsystem führt zu einer wesentlich klareren Einteilung der – traditionell zahlreichen – politischen Parteien in »rechte« und »linke«; man identifiziert sich als *»de droite«* oder *»de gauche«*, selbst wenn es schwer fällt, sich einer bestimmten Partei, den Sozialisten zum Beispiel, zuzuordnen.

Ein französischer Essay, keine Studie

Warum aber eine weitgefächerte Sammlung verschiedener weitgehend nicht spontan gegründeter NGOs als Sammlungsbewegung von – im Sinne Capdevielles korporatistischen – Bewegungen gesehen werden soll, wie konkret der Bogen vom Kampf gegen die Heraufsetzung des Rentenalters der französischen Lokführer zur Ablehnung der WTO gespannt werden kann, diese Frage beantwortet Capdevielles Buch nicht. Der Autor erzählt detailreiche Anekdoten, wenn es um die Beschreibung von Bewegungen geht, die inhaltlich einen der fünf Argumentationsschritte anschaulich machen sollen. Der Zusammenhang zwischen den von ihm beschriebenen fünf Baustufen der neuen sozialen Bewegungen bleibt intuitiv und narrativ – und leuchtet ein oder eben nicht. Theoretisch begründet oder empirisch untermauert wird er nicht.

Nur begrenzt eingegangen wird von Capdevielle auf die spezifische Situation der französischen Gewerkschaftsbewegung, die aufgrund ihrer Zersplitterung keine einheitliche politische Stoßrichtung entwickeln kann, weil sich hierzu die zunächst weltanschaulich und erst dann nach Branchen gegliederten Gewerkschaften einigen müssten. Er erwähnt den traditionell niedrigen gewerkschaftlichen Organisationsgrad der französischen Arbeitnehmer am Rande, sieht in ihm jedoch offensichtlich keinen erklärenden Faktor dafür, dass sich die von ihm als Beispiele angeführten sozialen Bewegungen neben den klassischen, in den Betrieben oft schwachen, Gewerkschaftsstrukturen organisieren und ihre eigenen »Koordinations-Mechanismen« schaffen. Ob sich hieraus, zumindest indirekt, ableiten lässt, dass die eigenwillige Korporatismus-Analyse des Autors den Gewerkschaften nahe legt, sich weder als Betriebs- und Unternehmensgewerkschaften (Paradebeispiel Japan), noch als Industriegewerkschaften (wie z.B. in Frankreich), noch als industrieübergreifende Gewerkschaften (wie in Deutschland nach den jüngsten Fusionen zu ver.di oder auch bei der IGM) aufzustellen, sondern sich entlang von – modernen – Berufen zu organisieren, bleibt hierbei offen. Wenn dem so wäre, dürfte man sich weiter fragen, ob ein solches, sich modern gebendes Projekt nicht die Gefahr der nostalgischen Rückwärtsgerichtetheit auf die Korporationsursprünge im mittelalterlichen Zunft- und Gildensystem in sich birgt, welches den Kern des ursprünglichen gewerkschaftlichen Selbstverständnis (Klassensolidarität von Lohnabhängigen zu schaffen, über die betriebliche und berufliche, ja selbst nationale Beschränkung hinweg) grundsätzlich infrage stellt, und welche Akzeptanz in Capdevielles Sinne »korporatistische« Forderungen in der öffentlichen Auseinandersetzung auf Dauer genießen können. Des weiteren vermisst der Leser am Ende eine Erklärung, wie und unter wel-

chen Bedingungen sich in der Capdevielle'schen Analyse ein Gegengewicht »von unten« bilden kann, gegen das, was John Perkins kürzlich in der FR als »Korporatokratie« bezeichnete[202]: das Herrschen und globale Ausüben von Macht durch große »Corporations«, also Konzernstrukturen und -Konglomerate.

Fazit

Die derzeit starke weltweite Widerstandsbewegung gegen Globalisierung und WTO, wie sie anlässlich des Gipfels von Seattle 1999 zum Ausdruck kam, entsteht nach Capdevielle aus dem Zusammenwirken verschiedener metierspezifischer Einzelorganisationen. In Frankreich fanden sie (1) ihren Ursprung in einer allgemeinen Unzufriedenheit der Arbeitnehmer mit ihrer Situation und ihrer organisierten Interessenvertretung. Menschen konstruieren (2) ihre Identität mehr und mehr im engen Bereich ihrer spezifischen beruflichen Tätigkeit, in deren Rahmen (3) zunächst metierspezifische, dann aber auch (4) gesamtgesellschaftliche Protestbewegungen entstehen, die sich schließlich (5) auf globaler Ebene in Seattle treffen.

Nikolai Sperling

202 Frankfurter Rundschau Magazin vom 2. Juli 2005, S. 4.

8. THESEN ZUR GEWERKSCHAFTLICHEN ERNEUERUNG

Aufgrund der deutlich unterschiedlichen Problemlagen der verschiedenen Gewerkschaftstraditionen sowie den teils stark voneinander abweichenden Positionen der berücksichtigten Autoren können sicherlich sehr unterschiedliche Schlussfolgerungen gezogen werden. Wir wollen hier dennoch den Versuch unternehmen, mittels einiger Impulsthesen, gebildet auf der Grundlage der Arbeit an diesem Buch, zur Erneuerungsdiskussion der deutschen Gewerkschaften beizutragen. Die zentrale Fragestellung lautet: Wie kommen die Gewerkschaften von der Defensive wieder in die Offensive? Wie muss die *Union Renewal*, die gewerkschaftliche Erneuerung, aussehen?

Wir hoffen hiermit einen Beitrag zur Belebung der Debatte über die notwendigen Strategien zur gewerkschaftlichen Zukunftssicherung zu leisten und laden mit den folgenden Thesen zur Diskussion ein.

Hierzu haben wir das Forum www.union-renewal.de eingerichtet.

1. Organisationsentwicklung und Mitgliedergewinnung

Auf eine systematische Organisationsentwicklung und Mitgliedergewinnung, unter Berücksichtigung von erprobten Organizingkonzepten, kann in Zukunft nicht mehr verzichtet werden. Dies gilt sowohl für die Verteidigung der traditionellen Hochburgen gewerkschaftlichen Einflusses als auch für die zunehmenden Gewerkschaftswüsten.

2. Personengruppen – Frauen, Migranten, Jugend

Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund (jeder fünfte Einwohner in Deutschland) und Jugendliche bilden ein oft noch ungenutztes Organisationspotenzial. Sie bilden schon heute die größte neu zu erschließende Mitgliederressource. Die gewerkschaftliche Performance verbleibt hier massiv hinter ihren Möglichkeiten zurück. Mit einer überlegten und zielgerichteten Organisationspolitik, die die besonderen Bedürfnisse dieser Personengruppen berücksichtigt, sind deutliche Mitgliederzuwächse zu erzielen und neue Aktive zu gewinnen.

3. Prekäre Beschäftigte

Die vordringliche Einbeziehung von prekär Beschäftigten (Teilzeit, Niedriglohnsektoren) und Arbeitslosen in die Gewerkschaften als solidarische Kampfgemeinschaften aller Lohnabhängigen ist eine unabdingbare Aufgabe, aber auch eine zentrale Erneuerungsquelle.

Eine Beschränkung auf die gut organisierten Kernbereiche verweist die Gewerkschaften auf eine tendenziell schwindende Nischenexistenz innerhalb einer zunehmend von prekärer Beschäftigung geprägten Arbeitswelt. Eine so kontinuierlich abschmelzende Gewerkschaftsbewegung wäre auch politisch weitestgehend bedeutungslos.

4. Mitgliedernähe und innergewerkschaftliche Demokratie

Die Gewerkschaften müssen deutlicher die Mitgliedernähe suchen. Interventionsfähige Gewerkschaften brauchen ein verstärktes ehrenamtliches Engagement, welches sich nur in demokratisierten Strukturen nachhaltig entwickeln kann. Eine zunehmende Bürokratisierung steht dem ebenso entgegen wie die vornehmliche Zurichtung der Gewerkschaften zum bloßen Servicelieferanten à la ADAC.

5. Politisierung und gesellschaftliches Emanzipationsprojekt

Die Gewerkschaften müssen sich selbst und ihre Mitglieder wieder stärker politisieren. Dazu gehört sowohl die Perspektive eines eigenständigen Projektes gesellschaftlicher Emanzipation und ihrer Verankerung über aktive Bildungsarbeit als auch die möglichst breite Einbeziehung der Mitglieder auf allen Ebenen. Bildungsarbeit darf dabei keine Dienstleistung, sondern muss eine Kernaufgabe sein, welche Aufklärung, Alternativdebatten und Mobilisierungen befördert. Beschlüsse, Kampagnen oder Tarifabschlüsse dürfen nicht mehr »vom Himmel fallen«. Eine Orientierung auf Aktionen und aktive Konfliktbearbeitung, auch außerhalb von Tarifrunden, ist für die gewerkschaftliche Identifikation und die Politisierung der Mitglieder eine unabdingbare Vorrausetzung.

6. Gegenmacht und Kooperation

Im realexistierenden Kapitalismus müssen die Gewerkschaften immer auch kooperations- und kompromissfähig sein. Verhandlungsmacht setzt jedoch die Generierung von autonomer Gegenmacht zum Kapital voraus. Ohne diese bleibt den Gewerkschaften nur die Rolle eines wenig erfolgreichen »kollektiven Bettlers«.

Überkommenen sozialpartnerschaftlichen Strategien fehlt zunehmend der kooperationswillige Partner auf der Kapitalseite. Wo diese Vorstellung ohne realistische Grundlage weiter aufrechterhalten wird, erweist sie sich im Konfliktfall nicht selten als Illusion. Die auf den Konfrontationskurs des Kapitals unvorbereiteten Beschäftigten und ihre Interessensvertreter reagieren nicht selten hilflos und passiv. Die Schwächung der gewerkschaftlichen Interventionsfähigkeit ist die Folge. Die Bedeutung von Gegenmacht droht durch die Orientierung an betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten auch bei Gewerkschaftern und Betriebsräten verdrängt zu werden. Hier müssen die Gewerkschaften aktiv gegenwirken.

7. Solidaritätsverständnis

Der zunehmenden gesellschaftlichen Aufspaltung und Ausgrenzung entsprechend der kapitalistischen Konkurrenzlogik müssen die Gewerkschaften den Anspruch auf ein solidarisches Leben miteinander entgegensetzen. Dies bedeutet auch, sich dem Ausspielen gegeneinander von Belegschaften, Standorten, Hoch- und Niedriglohnsektoren, Beschäftigten im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft etc. zu widersetzen. Beispielsweise muss die vorherrschende Tendenz der entsolidarisierenden Verbetrieblichung der Arbeitsbeziehungen, welche die Gewerkschaften letztlich in ihrem Bestand gefährdet, durch die Durchsetzung von überbetrieblichen, überörtlichen und branchen- bzw. berufsübergreifenden Standards bekämpft werden.

Die Überwindung der zunehmenden Spaltung in Kern- und Randbelegschaften muss, schon um der eigenen gewerkschaftlichen Handlungsfähigkeit willen, ein prioritäres Thema sein.

8. Fusionen und Neugründungen

Den in Deutschland vollzogenen gewerkschaftlichen Zusammenschlüssen droht eine zunehmende Fragmentierung durch Separierungen einzelner Berufs- und Interessensgruppen zu folgen. In der Konsequenz käme es zu Abspaltungen bzw. Neugründungen von korporativen Verbänden. Den diesen Bestrebungen zugrunde liegenden Konzepten exklusiver Solidarität innerhalb relativ gut qualifizierter und materiell privilegierter Beschäftigtengruppen dürfen die Gewerkschaften nicht entgegenkommen, wollen sie sich nicht schrittweise selbst zerlegen. Dem entgegengesetzt muss eine solidarische Vernetzung von Tarifauseinandersetzungen und Arbeitskämpfen gewollt und organisiert werden.

9. Wissenschaft

Eine stärkere wissenschaftliche Grundierung von gewerkschaftlichen Strategieansätzen ist notwendig und muss die immer komplexeren Strukturen in Ökonomie und Politik bearbeiten. Die nachlassende gewerkschaftliche Verankerung unter Wissenschaftlern muss wieder gestärkt werden.

10. Bündnisse

Die Gewerkschaften müssen verstärkt mit anderen sozialen Bewegungen national und international zusammenarbeiten, wie bei den Sozialforen und der Lidl-Kampagne beispielgebend geschehen. Dies setzt voraus, sich gegenseitig als gleichberechtigte Partner ernst zu nehmen. Gefordert ist die Bereitschaft, voneinander zu lernen. Eine solche Zusammenarbeit wird die Durchsetzungsfähigkeit verbessern, aber auch auf Politik und Kultur der Gewerkschaften einen erneuernden und belebenden Einfluss haben.

Über die sozialen Bewegungen vermitteln sich den Gewerkschaften dabei nicht zuletzt auch neue Durchsetzungsstrategien (z.B. Kampagnentechniken), auf die diese zunehmend als Ergänzung zu herkömmlichen Kampfmitteln angewiesen sind.

11. Staat und Politik

Das Verhältnis zu Staat und Parteien wird in der Regel kein privilegiertes mehr sein. Nach der Aufkündigung der historischen Partnerschaft durch die Sozialdemokratie, müssen die Gewerkschaften sich offen, flexibel und aktiv gegenüber den politischen Kräften bewegen. Punktuelle Bündnisse sind nach Maßgabe der Stärkung des Gegenmachtpotenzials zum Kapital zu schließen.

12. Europa

Der europäische Integrationsprozess stellt eine Chance für die gewerkschaftliche Erneuerung dar. Voraussetzung ist eine Orientierung gegen die vorherrschende neoliberale Ideologie. Es gilt, für einen alternativen Entwicklungspfad, die Reregulierung und die Harmonisierung von sozialen Standards auf dem höchsten europäischen Niveau zu mobilisieren. Besonders anschlussfähig scheint uns der Kampf gegen die fortschreitende Flexibilisierung der sozialen Sicherung, wie sie sich hinter den Konzepten der Flexicurity verbergen sowie für eine Steigerung öffentlicher Ausgaben im Sozialsektor. Die Einführung eines Systems europaweiter, armutsfester Mindestlöhne ist zu diskutieren. Zentral muss eine europaweite Kampagne gegen die Enteignung von Lebensarbeitsleistung durch Rentenkürzungen und Lebensarbeitszeitverlängerungen stehen. Die Verteidigung der öffentlichen Rentensicherungssysteme gegen

den Zugriff der Kapitalmärkte kann eine hohes Mobilisierungspotenzial erschließen und die Gewerkschaften gesellschaftspolitisch auf europäischer Ebene interventionsfähig werden lassen.

13. Internationalisierung

Die Gewerkschaften müssen sich sehr viel stärker internationalisieren. Es reicht nicht festzustellen, dass die internationalen Strukturen und Vernetzungen völlig unzureichend ausgebildet sind: Sie sind oft in geradezu grotesker Weise nicht vorhanden. Der »globalisierten« Realität tragen die Gewerkschaften mit ihren weitgehend defensiven Reaktionsmustern und dem Verharren auf der nationalen Ebene kaum Rechnung. Direkter Austausch, über die Koordination von Euro- und Weltbetriebsräten hinaus bis hin zur Ebene der aktiven Mitglieder, ist machbar und sinnvoll. Nötig sind zudem international vernetzte Kampagnen und Arbeitskämpfe, wie sie mittlerweile im Transportsektor erfolgreich geführt werden (Hafenarbeiter). Ganz zentral steht für die ehren- und hauptamtlichen Funktionäre die Erlangung von Sprachkompetenz. Sie ist die Grundvoraussetzung für die notwendige internationale gewerkschaftliche Kooperation in einer »globalisierten« Welt.

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AEEU (*Amalgamated Union of Engineering Workers*): Gewerkschaft für Ingenieure und diverse andere Berufgruppen in Großbritannien.

AFL-CIO (*American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations*): US-Amerikanischer Gewerkschaftsdachverband.

BALPA (*British Airline Pilote Association*): Pilotengewerkschaft in Großbritannien.

CAC (*Central Arbitration Committee*): Staatliche Schlichtungsstelle für Gewerkschaftsorganisation in Großbritannien.

CC.OO. (Confederación Sindical de Comisiones Obreras): Spanischer Gewerkschaftsdachverband, welcher traditionell der Kommunistischen Partei nahe steht.

CE (*Comité d'entreprise*): französischer Betriebsausschuß unter Vorsitz der Unternehmensleitung, welcher funktional am ehesten dem deutschen Betriebsrat entspricht; ist alle 4 Jahre zu wählen in Betrieben mit mehr als 45 Beschäftigen.

CFDT (*Confédération Française Démocratique du Travail*): sozialpartnerschaftlich ausgerichteter, großer Dachverband in Frankreich.

CFE-CGC (*Confédération Française de l'Encadrement – Confédération Général des Cadres*): Dachverband für leitende Angestellte und Ingenieure in Frankreich.

CFTC (*Confédération Française de Travailleurs Chrétiens*): kleinerer, christlich ausgerichteter Dachverband in Frankreich.

CGIL (*Confederazione Generale Italiana del Lavoro*): Italienischer Gewerkschaftsdachverband, welcher ehemals der Kommunistischen Partei nahe stand.

CGIL-Nidil (*Nueve Identita di Lavoro*): Neue Identität der Arbeit; 1998 gegründete Gewerkschaft der CGIL zur Organisierung atypisch Beschäftigter in Italien.

CGT (*Confédération Générale du Travail*): der traditionell stärkste Dachverband in Frankreich, welcher ehemals der Kommunistischen Partei nahe stand.

CHSCT (*Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail*): französischer Ausschuss für Gesundheit, Sicherheit und Arbeitsbedingungen; die Personalvertreter werden alle zwei Jahre von CE bzw. DP in Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten bestimmt.

CISL (*Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori*): katholischer Gewerkschaftsdachverband in Italien.

CPE (*Contrat Première Embauche*): Ersteinstellungsvertrag – Regierungsprojekt in Frankreich zur Ausdehnung der Probezeit für Jugendliche bis 26 Jahren – kurz nach seiner Verabschiedung musste das Gesetz im Frühjahr 2006 aufgrund millionenfachen Massenprotestes wieder zurückgezogen werden.

CWA (*Communications Workers of America*): US-amerikanische Gewerkschaft der Beschäftigten in Kommunikation und Medien.

CWU (*Communication Workers Union*): Gewerkschaft für Beschäftigte der Post und Telekommunikation in Großbritannien.

DP (*Délégués du Personnel*): Belegschafts- oder Personaldelegierte, welche in Frankreich alle 4 Jahre in Betrieben mit mehr als 10 Beschäftigten gewählt werden.

DS (*Délégué syndical*): Gewerkschaftsdelegierte, welche von den Gewerkschaften in Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten benannt werden können; vergleichbar mit den deutschen betrieblichen Tarifkommissionen verfügen sie über ein Tarifverhandlungsmonopol und können in Betriebsgruppen (*sections syndicales*) zusammengeschlossen werden (diese entsprechen in etwa den dt. Vertrauensleutekörpern).

EBR Europäischer Betriebsrat.

EGB Europäischer Gewerkschaftsbund (engl.: ETUC).

ERA (*Employment Relation Act*): Gewerkschaftsgesetzgebung in Großbritannien.

ETUC (*European Trade Union Confederation*): Europäischer Gewerkschaftsbund (s. EGB).

ETUI-REHS (*European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety*): Europäisches Gewerkschaftsforschungsinstitut für Forschung, Bildung, Gesundheit und Sicherheit.

EuGH: Europäischer Gerichtshof.

FO (eigentlich CGT-FO: *Confédération Générale du Travail – Force Ouvriere*): drittgrößter Dachverband Frankreichs, welcher vormals seine Identität aus der antikommunistischen Ablehnung der CGT bildete.

FSU (*Fédération syndicale Unitaire*): größte französische Lehrergewerkschaft.

GIPMIS *(Groupement d'intérêt public – Mutations des industries et des services):* französische Forschungseinrichtung zum industriellen Wandel.

GMB (*General Muncipal Boilermakers*): Gewerkschaft für alle Berufsgruppen in Großbritannien.

HRM: Human Ressource Management.

IAO Internationale Arbeitsorganisation (engl.: ILO).

IEP *(Institut d'études politiques):* Hochschule für Politikwissenschaft, Paris.

IG BCE: Industriegewerkschaft Bergbau-Chemie-Energie.

ILO (*International Labour Office*): Internationale Arbeitsorganisation (s. IAO).

ILWU *(International Longshore and Warehouse Union):* vertritt u.a. die HafenarbeiterInnen an der US-amerikanischen und kanadischen Westküste.

IRES (*Institut de Recherches Economiques et Sociales*): überverbandliches Gewerkschaftsinstitut in Frankreich (vergleichbar zum dt. WSI).

ITF Internationale Transportarbeiter-Förderation – Globaler Verband von Verkehrsbeschäftigten mit über 600 Einzelgewerkschaften.

IWFR *(The Immigrant Worker Freedom Ride):* Organisation in New York, die für den Rechtsbeistand von Immigranten kämpft.

KMU: Klein und Mittelbetrieben.

KP: Kommunistische Partei.

MEDEF *(Mouvement des entreprises de France):* wichtigster französischer Unternehmerverband.

MEW Marx-Engels Werke.

NAFTA (North American Free Trade Association): 1994 errichtete nordamerikanische Freihandelszone zwischen USA, Mexiko und Kanada.

NATFHE (Association of University Teachers): Akademikergewerkschaft in Großbritannien.

NDP (*New Democratic Party*): kanadische Partei sozialdemokratischer Prägung.

New Labour Sozialdemokratische Partei Großbritannien.

NGO (*Non-Governmental Organisation*): Nichtstaatliche Organisation.

NLRA (*National Labour Relations Act*): Nationale Gesetzgebung zu den Arbeitsbeziehungen in den USA von 1935.

NLRB (*National Labor Relations Board*): Staatliche Regulierungsbehörde für Industrielle Beziehungen in den USA.

OA *(Organising Academy):* 1998 von der britischen TUC gegründete Ausbildungs-Akademie für Organiser.

PED *(pole européen de développement):* interregionaler Gewerbepark.

PMA *(Pacific Maritime Association):* nordamerikanischer Unternehmerverband.

PLA (*Project Labor Agreement*): Vereinbarung zur Einhaltung von Mindeststandards bei Löhnen und Arbeitsbedingungen bei Ausschreibungen von öffentlichen Auftraggebern in den USA.

PSOE (*Partido Socialista Espana*): Sozialdemokratische Partei in Spanien.

RATP (*Régie autonome des transports parisiens*): Pariser Verkehrsbetriebe.

RER (*réseau express régional*): S-Bahn in Paris.

SEIU *(Service Employees International Union):* Internationale Dienstleistungsgewerkschaft.

SMU *(Social Movement Unionsm):* Gewerkschaften als soziale Bewegung.

SNCF (*Société nationale des chemins de fer français*): Französische Staatsbahn.

SOGs *(Self-Organising Groups):* Selbstorganisierte Gruppen.

SUD (*Solidaire-Unitaire-Démocratique*): linke basisdemokratische Gewerkschaften in Frankreich (darunter SUD-PTT: Telekom, SUD-RAIL: Eisenbahner, SUD-CRC: Coordonner – Rassembler – Construire : Gesundheitswesen u.a.), sie sind zusammengeschlossen im Dachverband *Union Syndicale Solidaires – Groupes des dix.*

TUC (*Trade Union Congress*):Gewerkschaftsdachverband in Großbritannien.

UGT (*Union General de Trabajadores*): sozialdemokratischer Gewerkschaftsdachverband in Spanien.

UIL (*Unione Italiana del Lavoro*): sozialdemokratisch-republikanischer Gewerkschaftsdachverband in Italien.

UAW (*United Auto Workers*): Automobilarbeitergewerkschaft in den USA.

UNEDIC (*Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce*): paritätisch verwaltete, französische Arbeitslosenversicherung.

UNISON Dienstleistungsgewerkschaft – größte Einzelgewerkschaft in Großbritannien.

UNSA (*L'Union Nationale des Syndicats Autonomes*): kleinerer, nicht als repräsentativ anerkannter, französischer Dachverband autonomer Gewerkschaften vor allem im öffentlichen Dienst.

USDAW (*Union of Shop, Distributive and Allied Workers*): Gewerkschaft für diverse Berufgruppen in Großbritannien.

WLG *(World Labor – Research – Group):* eine Forschungsgruppe kritischer Industriesoziologen des Fernand Braudel Centers an der Binghamton Universität des Staates New York.

WTO *(World Trade Organisation):* Welthandelsorganisation.

LITERATUR, INTERNETLINKS, ANSPRECHPARTNER

Behrens, Martin: *Gewerkschaftliche Radikalkur – Mitgliederwerbungsstrategien US-amerikanischer Trade Unions*, in: Mitbestimmung Nr. 7/2002, Düsseldorf, S. 48 ff.

Behrens, Martin/Hurd, Richard/Waddington, Jeremy: *Wege zur Transformation gewerkschaftlicher Organisationsstrukturen*, in: WSI-Mitteilungen Nr. 9/2003, Düsseldorf, S. 534 ff.

Deppe, Frank: *Gewerkschaften unter Druck.* Supplement der Zeitschrift SOZIALISMUS, 9/2003, Hamburg.

Dribbusch, Heiner: *Gewerkschaftliche Mitgliedergewinnung im Dienstleistungssektor*, 2003, Berlin.

Fichter, Michael/Greer, Ian: *Sozialpartnerschaft als Gewerkschaftsstrategie – Beispiele aus fünf Ländern*, in: WSI-Mitteilungen Nr. 9/2003, Düsseldorf, S. 541 ff..

Frege, Carola M.: *Das Organisierungsmodell in den USA und seine Bedeutung für deutsche Gewerkschaften*, in: Gewerkschaftliche Monatshefte Nr. 3/2000, Düsseldorf, S. 140 ff.

Frege, Carola M./Heery, Edmund/Turner, Lowell: *Bündnisse mit sozialen Bewegungen als Strategie zur gewerkschaftlichen Neubelebung*, in: WSI-Mitteilungen Nr. 9/2003, Düsseldorf, S. 549 ff.

Heery, Edmund: *Gewerkschaftliche Strategien gegen den Mitgliederschwund*, in: WSI-Mitteilungen Nr. 9/2003, Düsseldorf, S. 522 ff.

Kobel, Anton: *Die große Macht der kleinen Leute. Boykottbewegungen als gewerkschaftliches Kampfmittel ...*, in: VER.DI Publik, Mai/2005. Berlin.

Meyer, Malte: *Neuanfang in der Defensive. US-Gewerkschaften unter Handlungsdruck*, Hamburg: VSA, 2002.

Müller, Torsten/Platzer, Hans-Wolfgang/Rüb, Stefan (Hrsg.): *Globalisierung und transnationale Arbeitsbeziehungen,* Schwerpunktheft der Industriellen Beziehungen, Nr. 3/2006.

Naglo, Kristian: *Die Erneuerung der amerikanischen Gewerkschaftsbewegung*, in: Industrielle Beziehungen, Nr. 3/2003, Hampp Verlag, S. 438 ff.

Raffo, Jeffrey: *Der Duft der weiten Welt. Von Brylane über Yves St. Laurent und Gucci zurück*, in: Express Nr.4/2003, Offenbach.

Renneberg, Peter: *Veränderte Arbeitsbeziehungen – Veränderung der Arbeitskampfformen?*, in: WSI Mitteilungen Nr. 5/2005, Düsseldorf.

Riexinger, Bernd/Sauerborn, Werner: *Gewerkschaften in der Globalisierungsfalle*, Supplement der Zeitschrift SOZIALISMUS, 10/2004, Hamburg.

Schreieder, Agnes: *Organizing – Gewerkschaft als soziale Bewegung*, Gewerkschaft ver.di (Hg.), Berlin, 2005.

Schulten, Thorsten: *Solidarische Lohnpolitik in Europa. Zur politischen Ökonomie der Gewerkschaften*, 2004, Hamburg.

Wissmeier, Georg: *Organizing to win. Unterwegs im US-amerikanischen Niedriglohnsektor*, in: Fantomas 8/2005, Hamburg.

WSI-Mitteilungen: *Weltmarkt und Gewerkschaftsarbeit*, Themenheft; O1/2006. http://www.boeckler.de/wsi_mitteilungen

Ausgewählte Quellen im Internet

www.union-renewal.de

http://lidl.verdi.de
- Webseite der Lidl-Kampagne.

www.neverworkalone.de
- Webseite der Organizing-Woche 04/2005 in Hamburg von ver.di, DGB, Hans-Böckler-Stiftung und Cornell University/New York.

www.union-organizing.com
- Infos zu Gewerkschaften und Organizing in den USA.

www.labournet.de/diskussion/gewerkschaft/index.html
- umfangreiche Textssammlung und Debattenseite zum Thema Gewerkschaftsstrategien

OrKa - Organisierung und Kampagnen, Beratung und Schulung: Ulrich Wohland, Industriepfarramt Mannheim, Tel.: 0621-415009, kda.wohland@t-online.de

Sebastian BRANDL; Diplom-Sozialökonom, war wissenschaftlicher Mitarbeiter am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) und promovierte an der Freien Universität Berlin (*»Modell Deutschland« oder globales Arrangement? Transformation industrieller Beziehungen und soziale Nachhaltigkeit,* Berlin: Edition Sigma. i.E.). Seit Frühjahr 2006 Leiter des Referats »Erwerbsarbeit im Wandel« in der Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung.
sebastian-brandl@boeckler.de

Dorothee CRAYEN; Diplom-Volkswirtin, promoviert an der Universität Tübingen. Derzeit Forschungsaufenthalt in Kapstadt, Südafrika, über die sozio-ökonomischen Folgen der Apartheid.
Stipendiatin der Friedrich-Ebert-Stiftung.
Dorothee.Crayen@uni-tuebingen.de

Anton DISTLER; Cand. Lic. Phil., Krankenpfleger, studierte an der Universität Zürich, Arbeitsschwerpunkte: Ethik, Wissenschafts-/Erkenntnistheorie, Osteuropäische Geschichte, Literatur.
Stipendiat der Hans-Böckler-Stiftung.
anton_distler@web.de

Juliane ELPELT; Bürokauffrau, studiert Sozialwissenschaften an der Universität Duisburg – Essen. Arbeitsschwerpunkt: Frauen und Gewerkschaften.
Stipendiatin der Hans-Böckler-Stiftung.
jules4@web.de

Norbert FRÖHLER; Diplom-Politologe; Doktorand am Otto-Suhr-Institut für Politikwissenschaft der FU Berlin; Dissertation zur Sozialpolitik der DGB-Gewerkschaften im Neoliberalismus; neuere Veröffentlichungen u.a.: *Wettbewerbskorporatismus ohne Alternative? Ansätze und Perspektiven gewerkschaftlicher Interessenvertretung in der europäischen Integration*, in: Norbert Fröhler u.a.:

203 Die Angabe der jeweiligen Stiftung besagt, dass die Autoren aktuell geförderte oder Alt-Stipendiaten sind.

Wir können auch anders. Perspektiven von Demokratie und Partizipation, Westfälisches Dampfboot, 2004, S. 126-157; *Auf dem Weg zu neuen Versorgungsstrukturen? Integrierte Versorgung zwischen Anspruch und Praxis*, in: DGB-Bundesvorstand: Die Krankenkassen und die neuen Versorgungsformen im Gesundheitswesen, 2004, S. 97-143.
Stipendiat der Hans-Böckler-Stiftung.
froehler@zedat.fu-berlin.de

Olaf GERLACH; Diplom-Volkswirt, IG Metaller, studierte an der FU Berlin, danach Tätigkeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter am IMU-Institut, promoviert derzeit mit einem Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung zum Thema »Einfluss von Innovationen auf Wachstum und Beschäftigung«, aktiv im Arbeitskreis Entwicklungstheorie, letzte Buchveröffentlichung: *Peripherie und globalisierter Kapitalismus. Zur Kritik der Entwicklungstheorie,* Hrsg.: Gerlach, Olaf/Kalmring, Stefan/Kumitz, Daniel/Nowak, Andreas, Frankfurt/M. 2004, Brandes & Apsel.
Stipendiat der Hans-Böckler-Stiftung.
olaf_gerlach@yahoo.com

Juri HÄLKER; Lic.Rer.Pub., arbeitete als Maschinenschlosser, dann Journalist o. Redakteur u.a. für SZ, RTL, WDR. Studium an der FU Berlin, arbeitet an industriesoziologischen Studien zur Zukunft der Gewerkschaften. Dozent an der Universität Duisburg-Essen, wo er zum Thema »Bilanzen von gewerkschaftlichem Co-Management« promoviert. Letzte Veröffentlichung: *Betriebsräte in Rollenkonflikten. Betriebspolitisches Denken zwischen Co-Management und Gegenmacht*. (2. Aufl.) 2006, Rainer Hampp Verlag.
Stipendiat der Hans-Böckler-Stiftung.
juri.haelker@uni-due.de

Eva HOMMER; M.A., studierte an der Universität Bonn und am Institut d'Etudes Politiques in Aix-en-Provence Romanistik, Amerikanistik und Politikwissenschaft. Zurzeit promoviert sie an der TU Dresden zur französischen Europapolitik unter Jacques Chirac und ist freie Mitarbeiterin der ARTE-Redaktion im WDR.
Eva.Hommer@gmx.de

Marcus KAHMANN; Diplom Politologe, Soziologe (Master). Promoviert an der FU Berlin zu Gewerkschaften und neuen Formen der Arbeitsmigration in Frankreich, Spanien und Deutschland. Tätigkeiten an der Warwick Business School

und am Europäischen Gewerkschaftsinstitut. Autor u.a. von (mit J. Waddington und J. Hoffmann) *A Comparison of the Trade Union Merger Process in Britain and Germany: Joining Forces?* Routledge, 2005.
kahmannma@gmx.de

Matthias KAUFMANN; Diplom-Politologe, studierte in Marburg, Canterbury und Leipzig. Als ausgebildeter Journalist arbeitete er für verschiedene Frankfurter, Berliner und Hamburger Medien, zuletzt im Spiegel-Verlag. Derzeit schreibt er seine Doktorarbeit an der Universität Leipzig, über den Einfluss von Mediendebatten auf die sozialdemokratische Regierungspolitik in Deutschland und Großbritannien.
Stipendiat der Friedrich-Ebert-Stiftung.
mkaufmann@gmx.com

Susanne KIM; Diplom-Sozialökonomin, Arbeitsschwerpunkt: Organizing und Social Movement Unionism. Seit 2005 beschäftigt beim DGB Bildungswerk.
Susanne.Kim@dgb-bildungswerk.de; Susanne.Kim@web.de

Olaf KLENKE; geb. 1974 Ost-Berlin, Politikwissenschaftler, 2005 Promotion an der FU Berlin zum Thema »Das Mikroelektronikprogramm in der DDR (1977-1989). Zwischen Rationalisierung und sozialem Konflikt«, zur Zeit wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Fraktion DIE LINKE. im Bundestag.
Stipendiat der Hans-Böckler-Stiftung
klenke@zedat.fu-berlin.de

Kathleen KOLLEWE; Diplom-Politikwissenschaftlerin, promoviert an der Freien Universität Berlin und ist Researcher am Europäischen Gewerkschaftsinstitut Brüssel. Schwerpunkte der Arbeit: Corporate Social Responsibility, Arbeitnehmerbeteiligung/Mitbestimmung, Unternehmenskultur, Europäischer Sozialdialog, Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik in der Europäischen Union. Sie promoviert zu: Wie verantwortlich sind Unternehmen? Die Diffusion von CSR-Instrumenten in Europa.
Stipendiatin der Hans-Böckler-Stiftung.
kollewek@gmx.de

Matthias LEMKE; M.A., MPhil., Studium der Politikwissenschaft, Politischen Theorie, Neueren und Neuesten Geschichte sowie Soziologie in Münster und Paris;

zurzeit Promotion im Rahmen einer deutsch-französischen Ko-Betreuung über einen politiktheoretischen Vergleich des demokratischen Sozialismus in Deutschland und Frankreich im Hinblick auf deren Auseinandersetzung mit dem Kommunismus an der Hochschule Vechta und am Institut d'Études des Politiques de Paris; Mitherausgeber von »Diskurs«, einer halbjährlich erscheinenden Zeitschrift mit politikwissenschaftlichem und geschichtsphilosophischem Schwerpunkt.
Matthias_Lemke@gmx.de

Sabine LÜDTKE; B. Sc., studiert zurzeit angewandte Kommunikations- und Medienwissenschaften an der Universität Duisburg-Essen.
Stipendiatin der Hans-Böckler-Stiftung.
bio@12move.de

Malte MEYER; M.A., studierte Politikwissenschaft an der Philipps-Universität Marburg und promoviert zurzeit zu den Perspektiven des Widerstands gegen Prekarisierung. Arbeitsschwerpunkte: Gewerkschaftspolitik, Politische Soziologie sozialer Bewegungen, Geschichte der US-amerikanischen Linken. Veröffentlichung: *Neuanfang in der Defensive. US-Gewerkschaften unter Handlungsdruck,* Hamburg 2002.
Stipendiat der Hans-Böckler-Stiftung.
maltehenning@yahoo.de

Alexander NEUMANN; Doktor der Soziologie; promovierte zum Thema der flexiblen Umwandlung der 35-Std-Woche in Deutschland und Frankreich (Sorbonne, Paris 5). Er ist Mitherausgeber der Zeitschrift für kritische Theorie VARIATIONS (Paris-Lyon).
alex.neumann@free.fr

Katrin ROTHLÄNDER; Dipl.-Psychologin, Arbeitspsychologin mit den Schwerpunkten Arbeitslosigkeit und prekäre Beschäftigung; Angebot von Gesundheitsförderungsprogrammen für Erwerbslose, promoviert an der TU Dresden am Institut für Arbeits-, Organisations- und Sozialpsychologie zur »Mobilisierung von temporärer sozialer Unterstützung in der vermittlungsorientierten Zeitarbeit«.
Stipendiatin der Hans-Böckler-Stiftung.
rothlaender@psychologie.tu-dresden.de

Stefan RÜB; Diplom-Sozialwirt, Mitglied der Forschungsgruppe Europäische und globale Arbeitsbeziehungen an der Fachhochschule Fulda, Mitarbeit an verschiedenen Forschungsprojekten zu Europäischen Betriebsräten und globalen Konzernarbeitsbeziehungen, promoviert zurzeit an der Universität Kassel zum Thema der gewerkschaftlichen Internationalisierung.
Stipendiat der Hans-Böckler-Stiftung.
s.rueb@t-online.de

Katja SALOMON; M.A., Doktorandin an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster (WWU) im Fach Politikwissenschaft. Promoviert zurzeit zum Thema subregionale Kooperation in der Friedenssicherung im westlichen und südlichen Afrika unter besonderer Berücksichtigung der Schlüsselstaaten Südafrika und Nigeria. Forschungsaufenthalte in Genf und Brüssel sowie Südafrika, Botswana, Mozambique und Nigeria von April bis November 2006.
Graduierten-Stipendiatin der Friedrich-Ebert-Stiftung.
katja.salomon@gmx.at

Bernhard SCHMID; Doktorand an der Université Paris X – Nanterre. Er wird 2006 im Fachbereich Arbeitsrecht zum Thema »Die Individualisierung der Arbeitsbeziehungen« promovieren und ist nebenberuflich als freier Journalist tätig.
bernard.schmid@wanadoo.fr

Sarah Alemu SEBHATU; M.A., studierte an der Humboldt-Universität zu Berlin und an der Universidad de Sevilla Romanistische Literatur- und Sprachwissenschaften, Sozialanthropologie/Europäische Ethnologie und Afrikanistik. Arbeitet zur politischen Partizipation ethnischer Minderheiten in Großbritannien und Deutschland im Vergleich, Veröffentlichung zu *»Glitzerbude oder Multikulti-Schuppen? Legitimationsstrategien des Hauses der Kulturen der Welt in Berlin«,* in: Adler, Harry/Dillge, Steffen u.a. (Hg.) 1999: Zwischen Räumen. Studien zur Sozialen Taxonomie des Fremden, Berlin, (Berliner Blätter 1/1999, Ethnografische und ethnologische Studien).
Stipendiatin der Hans-Böckler-Stiftung.
sarahsebhatu@gmx.net

Ingo SINGE; Diplom-Soziologe, studierte an der Universität Hamburg, anschließend Tätigkeit in der Marktforschung und Forschung am ‚Centre for Strategic Trade Union Management' in Cranfield (UK). Promoviert an der TU München zum

Thema »Arbeitshaltungen und Interessenhandeln von mittleren Angestellten in Finanzdienstleistungen«.
Stipendiat der Hans-Böckler-Stiftung.
ingo.singe@gmx.de

Ingar SOLTY; Politikwissenschaftler, studierte an der Philipps-Universität Marburg, Politikredakteur der Zeitschrift »Das Argument«, Co-Autor von *Der neue Imperialismus* (zusammen mit Frank Deppe u.a., Distel Verlag, 2004), arbeitet schwerpunktmäßig zur Geschichte, Politik, Ökonomie und Kultur der USA, politischen Theorie, materialistischen Staatstheorie, Imperialismustheorie und Tony Kushner; ab September 2006 Doktorand an der York University in Toronto/Kanada.
ingarsolty@yahoo.de

Nikolai SPERLING; Master of European Studies, Collège d'Europe, Brügge und Diplômé de l'IEP de Paris; promoviert derzeit an der Universität Potsdam bei Prof. Dr. Kleger zum europäischen Verfassungskonvent und ist Mitarbeiter von Pervenche Berès, Vorsitzende des Wirtschafts- und Währungsausschusses des Europaparlaments.
n.sperling@web.de

Henning SÜSSNER; Historiker und Journalist. Studium in Berlin, Lund und Stockholm. Promoviert am Institut für Wohlfahrt- und Sozialwissenschaft der Universität Linköping, im Jahr 2007 Research Fellow des Zentrum für zeitgeschichtliche Forschung Potsdam. U.a. regelmäßige Veröffentlichungen zum Thema Gewerkschaftsentwicklung und Geschichte der Arbeiterbewegung in Schweden.
hensy@isv.liu.se

Adrien THOMAS; Diplom-Politologe (IEP Paris). Zurzeit promoviert er an der Universität Paris I – Sorbonne zum Thema der Professionalisierung der Gewerkschaften in Frankreich und Deutschland. Autor von *Une privatisation négociée – La CGT à l'épreuve de la modification du régime de retraite des agents d'EDF-GDF,* Paris: L'Harmattan, 2006.
athom8@gmx.net

Claudius VELLAY; Diplom-Volkswirt; Promoviert an der Freien Universität Berlin und der Sorbonne/Paris (co-tutelle de thèse); Forschungsschwerpunkte: Gewerkschaftsentwicklung (insbesondere in Frankreich und Brasilien); Zukunft der Arbeit; Georg Lukács und die Erneuerung des Marxismus. Veröffentlichte u.a.: *Brasilianische Gewerkschaften im Wandel – Der Novo Sindicalismo zwischen Pluralismus und Korporativismus*, Köln: Neuen ISP Verlag, 2001, sowie *Frankreich – Lidl-Leid auf Französisch*, in: Andreas Hamann u.a.: *Billig auf Kosten der Beschäftigten – Schwarzbuch Lidl Europa*, verdi 2006, S. 55-74.

Claudius.Vellay@wanadoo.fr

PERSONENREGISTER

A

Adam, Gérard 39, 40-44
Addison, John T. 34
Adler, Harry 267
Aglietta, Michael 14
Almond, Philip 16
Andolfatto, Dominique 45, 47, 67
Aubry, Martine 75, 77
Aznar López, José María 94, 100

B

Barbaro, Michael 217
Barrat, Olivier 68
Barreau, Jocelyne 72, 137
Bartsch, Tim-C. 142
Behrens, Martin 86, 97, 261
Belsœur, Christine 76
Berès, Pervenche 268
Berghahn, Sabine 101
Berlusconi, Silvio 94
Bernstein, Eduard 125
Béroud, Sophie 189-192, 194
Bewley, Helen 204-207
Biddle, D. 202
Blair, Tony 25, 31, 175
Blankau, Jutta 13
Blum-Geenen, Sabine 10
Blyton, P. 176
Boito Jr., Armando 18
Bolkestein, Frederik 11, 20
Bontrup, Heinz J. 13
Boulouque, S. 46

Bourdieu, Pierre 124, 231
Bové, José 246
Bradley, Harriet 208-209, 211, 214
Brandl, Sebastian 230, 240
Braudel, Fernand 21, 56, 259
Brecht, Bertolt 55
Bronfenbrenner, Kate 160, 188, 241
Brown, S. 241
Bush, George Walker 146-147

C

Capdevielle, Jacques 245-248
Chambarlhac, Vincent 16, 18, 21
Chirac, Jacques 264
Choi, Hae-Lin 19
Collet, Daniel 72, 76
Coupé, Annick 138
Courtois, Stéphane 45
Crayen, Dorothee 207, 263
Croce, N. 202

D

Damesin, Renaud 134-135
Daniel, Catherine 13, 68, 72, 76, 124, 222, 264
Delaney, John 34, 37
Delbridge, Rick 169, 175, 208
Delors, Jacques 157
Denis, Jean-Michel 104, 108, 127, 134-135, 137-139
Deppe, Frank 11, 261, 268
Detje, Richard 12
Deutsch, Steven 59, 108-113
Diamond, Wayne 196-197, 199
Dillge, Steffen 267
Dionnet, Serge 72, 75
Distler, Anton 107, 113
Dongfang, Han 12
Dörre, Klaus 12, 14

Dräger, Klaus 11
Dribbusch, Heiner 159, 261
Dufour, Christian 17, 23, 81, 83, 85

E

Ebbinghaus, Bernhard 13
Elgar, Edward 34
Elpelt, Juliane 244

F

Fairbrother, Peter 27, 226, 236
Fantasia, Rick 115, 163, 217, 231-235
Fernie, Sue 204-207
Fichter, Michael 86-97, 100, 144, 261
Fiedler, Werner 10
Filc, Wolfgang 221
Fillon, François 77
Fiorito, Jack 162, 167
Freeman, Richard 196, 197, 199
Frege, Carola M. 86, 97, 144, 261
Friedrich, Daniel 13, 263, 265, 267
Fröhler, Norbert 90, 96, 103, 151, 263
Fuchs, Tatjana 12

G

Gall, Gregor 162, 175, 181-183, 185, 208
Gerlach, Olaf 222, 225, 264
Giese, Gudrun 161
Gilroy, Paul 210
Girschner, Christian 222
Glaubitz, Jürgen 12
Gordon, J. 241
Gospel, Howard 196, 204
Greer, Ian 86-97, 100, 144, 261
Gregory, Denis 104, 108
Griffin, Gerard 27
Groh-Samberg, Olaf 13

Große Hüttmann, Martin 142
Guibert, Dominique 11
Gyes, G. Van 61

H

Hadas-Lebel, Raphaël 117
Hälker, Juri 11, 68, 199
Hall, Peter 87, 146, 202, 209
Hall, Stuart 87, 146, 202, 209
Hamann, Andreas 22, 86, 97-103, 144, 269
Hamann, Kerstin 22, 86, 97-103, 144, 269
Harvey, David 54
Healy, Geraldine 208-209, 211, 214
Heery, Edmund 46, 86, 97, 144, 169, 175, 182, 208, 261
Hege, Adelheid 17, 23, 81, 83, 85
Hickey, Robert 160, 188
Hoffmann, Jürgen 142, 265
Hommer, Eva 44, 264
Huffschmid, Jörg 221
Hurd, Richard 86, 97, 261
Hürtgen, Stefanie 90, 151
Huzzard, Tony 104, 108
Hyman, Richard 18, 155-157

K

Kahmann, Marcus 50, 200-201, 203
Kalmring, Stefan 222, 264
Kamin, Bernt 11, 141
Kaufmann, Matthias 38
Kelly, John 46, 86, 97-103, 144
Kennedy, Jane 147
Kerr, A. 201
Khalfa, Pierre 23
Kim, Susanne 174, 178, 231, 236, 265
Kittner, Michael 22
Klenke, Olaf 33
Kobel, Anton 261

Kohl, Helmut 101
Kohl, Heribert 141
Kollewe, Kathleen 136, 154
Kumitz, Daniel 222, 264
Kurzer, Brigitte 15
Kushner, Tony 268

L

Labbé, Daniel 124-128
Labbé, Dominique 45, 47-48, 67
Lallement, Michel 47, 48, 72, 74, 75
Landrier, Hubert 124
Lavalette, Michael 147
Lawrence, Stephen 209-211, 213
Lee Scott Jr., H. 217
Lehndorf, Steffen 141
Lemke, Matthias 128, 266
Lenin / Uljanow, Vladimir Iljitsch 125
Lillie, Nathan 86, 97, 144-149, 151
Lucio, Miguel Martínez 86, 97, 144-149, 151
Lüdtke, Sabine 203
Lukács, Georg 269

M

Mahnkopf, Birgit 21
Mai, Marina 12
Marchand, Anne 138
Marx, Karl 14, 25, 52, 125, 257
Mathes, Horst 15
Mériaux, Olivier 72-73, 76
Meyer, Malte 63, 235, 261
Michels, R. 47
Milne, L. 202
Mitterand, François 17, 125
Mouriaux, René 117
Mukherjee, Nupur 208-209, 211, 214

N

Naglo, Kristian 261
Neumann, Alexander 140
Nezosi, G. 49
Nowak, Andreas 222, 264

O

Öispuu, Jane 142

P

Paquelin, Stéphane 18
Pasture, P. 61
Pech, Thierry 25
Perkins, John 248
Pernot, Jean-Marie 11, 49, 129-133
Pickshaus, Klaus 12
Polanyi, Karl von 25, 52-53
Prott, Jürgen 46
Pyhel, Jörn 215

Q

Queux, S. Le 202

R

Raffarin, Jean-Pierre 80
Raffo, Jeffrey 261
Ramalho, José Ricardo 18
Reagan, Ronald 17, 163, 221
Reiss, Jeremy 241
Renneberg, Peter 262
Riexinger, Bernd 262
Rosanvallon, Pierre 73
Rothländer, Katrin 66
Rowe, D. 202
Roy, Ismaël 72, 79-80
Rüb, Stefan 158, 261

S

Salmon, John 175, 208
Salomon, Katja 195
Santana, Marco Aurélio 18
Sauerborn, Werner 262
Schenk, Christopher 226, 229
Scherbaum, Manfred 15
Schief, Sebastian 141
Schlüter, Christiane 90, 151
Schmid, Bernhard 80
Schnabel, Claus 34
Schoch, Manfred 148
Schreieder, Agnes 262
Schröder, Gerhard 25, 91
Schröder, Wolfgang 13
Schulten, Thorsten 143, 262
Scott, Regan 104-108
Sebhatu, Sarah Alemu 216
Sherman, Rachel 165, 168, 236
Silver, Beverly J. 12, 51-56, 58-59
Simms, Melanie 169, 175, 208
Simpson, Dave 175, 208
Singe, Ingo 168, 180, 186, 208
Sol, Marion Del 72, 77
Solty, Ingar 53, 60
Soskice, David 87
Sperling, Nikolai 248
Stevenson, D. 202
Süssner, Henning 123
Sweeney, John 165

T

Thatcher, Margaret Hilda 17, 31, 221
Thiedke, Mike 90, 151
Thomas, Adrien 85, 133
Touraine, Alain 41

Turnbull, Peter J. 147, 176
Turner, Lowell 65, 86, 97, 144, 221-224, 261

U

Ubbiali, Georges 16, 18, 21, 46
Uljanow, Vladimir Iljitsch / Lenin 125
Urban, Hans-Jürgen 12, 13, 20

V

Vellay, Claudius 11, 22, 68, 269
Villepin, Dominique de 117
Vitols, Sigurt 152, 153
Voss, Kim 165, 168, 231-236

W

Waddington, Jeremy 120, 201, 261, 265
Waterman, Peter 21
Wessels, Bernhard 13
Whitston, C. 201
Whittal, Michael 148
Wissmeier, Georg 160, 262
Witte, H. De 61
Wohland, Ulrich 262
Wolikow, Serge 18
Wompel, Mag 151
Wood, Stephen 196, 204
Wright, Erik Olin 52

Y

Yates, Charlotte 226, 236

Z

Zoll, Rainer 14

A

Abhängigkeit (von Kapital oder Staat) .....12, 18, 24, 40, 44, 48, 70, 126, 143, ...151, 155, 183
Abwehrkämpfe 11, 14, 29, 54, 58, 94, 115, 120, 124, 159, 218, 219, 224, 232, 249, 253, 261, 266
AEEU / Amalgamated Union of Engineering Workers 148, 169, 255
AFL-CIO / American Federation of Labor and Congress of Industrial ..... Organizations 30, 99, 109, 110, 111, 115, 159, 162, 165, 227, 233, 255
Afrika 267
Akademikergewerkschaft 257
Aktionseinheit 20, 116, 117, 118, 144, 150, 151, 219, 235
Aktionsorientierung 139, 147, 213, 219, 227, 228, 229, 236
Aktivisten / Mitgliederbeteiligung 14, 20, 27, 28, 30, 37, 45, 47, 49, 50, 61, 63, 64, 65, 68, 70, 75, 77, 83, 87, 93, 96, 98, 101, 102, 103, 107, 112, 115, 116, 122, 123, 128, 129, 131, 134, 135, 141, 142, 145, 159, 164, 170, 171, 174, 177, 179, 184, 185, 192, 193, 195, 202, 205, 207, 208, 209, 210, 212, 213, 214, 216, 218, 227, 228, 229, 232, 233, 237, 238, 239, 243, 250
Allgemeinverbindlichkeitserklärung 68
amerikanische Gewerkschaften / USA 15, 16, 17, 18, 21, 23, 24, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 34, 35, 36, 37, 46, 55, 61, 62, 69, 70, 86, 87, 88, 89, 90, 95, 96, 97, 99, 100, 101, 102, 103, 108, 109, 110, 111, 113, 115, 120, 121, 122, 142, 144, 146, 147, 148, 149, 152, 153, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 178, 184, 188, 217, 218, 219, 220, 221, 224, 226, 227, 228, 229, 231, 232, 233, 234, 236, 237, 239, 241, 242, 244, 255, 256, 257, 258, 259, 261, 262, 266, 268
Anarchosyndikalismus 17, 139, 245
Anerkennung (durch Staat & Unternehmen) 27, 30, 79, 117, 118, 130, 133, 136, 159, 162, 163, 166, 167, 170, 171, 173, 174, 175, 176, 177, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 196, 204, 207, 208, 232, 233
angelsächsisch 16, 17, 21, 24, 46, 121, 122, 234
Angestellte / Angestelltengewerkschaft 35, 41, 45, 118, 121, 122, 130, 160, 165, 181, 187, 201, 203, 204, 206, 207, 213, 217, 255, 258, 268
Anti-Kommunismus 49

Apollo Alliance 243
Arbeiteraristokratie 55, 56
Arbeiterbewegung / Arbeiterklasse 7, 12, 25, 26, 31, 36, 41, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 60, 61, 62, 65, 86, 97, 108, 110, 111, 112, 113, 137, 143, 144, 165, 168, 194, 197, 201, 218, 221, 226, 228, 229, 231, 237, 242, 268
Arbeits- und Sozialrecht 13, 16, 19, 24, 31, 36, 37, 40, 46, 59, 68, 69, 77, 82, 84, 87, 88, 99, 100, 101, 103, 118, 154, 155, 159, 161, 162, 163, 165, 166, 168, 175, 177, 181, 207, 221, 223, 232, 234, 237, 242, 256, 257, 258, 267
Arbeitslosigkeit 12, 13, 18, 26, 30, 31, 39, 46, 63, 64, 73, 91, 92, 95, 139, 163, 187, 189, 200, 202, 219, 222, 226, 228, 250, 259, 265, 266
Arbeitsmarkt 8, 12, 52, 64, 70, 74, 87, 88, 93, 94, 95, 98, 100, 101, 105, 120, 141, 145, 163, 175, 195, 200, 201, 203, 204
Arbeitsorganisation 7, 12, 17, 35, 40, 42, 50, 62, 63, 70, 82, 89, 92, 104, 105, 109, 110, 112, 113, 147, 161, 163, 164, 173, 174, 181, 183, 189, 193, 200, 201, 203, 214, 222, 228, 229, 256, 257, 258
Arbeitsplatzabbau 20, 50, 70, 84, 88, 120, 145, 161, 164, 166, 184, 185, 200, 212, 213, 238
Restrukturierung 25, 36, 43, 120, 121, 123, 148, 149, 151, 226
Standortkonkurrenz 8, 12, 13, 25, 43, 55, 56, 57, 58, 141, 142, 145, 146, 147, 148, 251
Arbeitsschutz / Gesundheitsvorsorge 81, 82, 84, 200, 222, 256, 266
Arbeitsvertrag 17, 40, 42, 47, 76, 77, 109, 117, 155, 175, 200, 212, 256
Arbeitszeit / Arbeitszeitverkürzung 19, 20, 34, 39, 40, 43, 47, 54, 62, 63, 75, 77, 92, 95, 99, 109, 177, 187, 200, 204, 205, 206, 207, 212, 217, 227, 231, 246, 250, 252, 266
Armut 7, 13, 55, 192, 226, 243, 252
Asien / asiatische Gewerkschaften 56, 209
attac 219
Ausbeutung 26, 52, 217, 219
Ausbildung / Fortbildung 8, 15, 19, 21, 25, 26, 47, 50, 52, 59, 62, 63, 64, 65, 73, 74, 75, 79, 80, 87, 89, 90, 92, 95, 100, 106, 111, 112, 113, 137, 159, 160, 165, 169, 171, 172, 173, 177, 178, 179, 198, 200, 202, 205, 209, 210, 212, 213, 214, 215, 216, 218, 222, 223, 224, 227, 228, 233, 238, 240, 241, 250, 251, 253, 256, 258, 265
Aussperrung 146, 147
australische Gewerkschaften / Australien 24, 27, 28, 29, 30, 31, 110, 120, 121, 122, 178, 202, 226, 229

Automobilbranche 55, 56, 57, 78, 79, 91, 92, 109, 124, 141, 144, 147, 148, 149, 150, 151, 236, 245, 258
Autonomie (gewerkschaftliche) 13, 16, 22, 39, 40, 41, 76, 96, 103, 131, 137, 138, 155, 183, 235, 236, 237, 250, 258, 259

B

BALPA / British Airline Pilots Association 185, 255
Basisbewegungen / Basisdemokratie 20, 50, 63, 117, 118, 119, 127, 134, 135, 137, 139, 163, 165, 166, 177, 194, 205, 210, 212, 213, 214, 225, 232, 258
Bau-Branche 88, 96
belgische Gewerkschaften / Belgien 11, 49, 107, 126
belgische Gewerkschaften/Belgien 11, 49, 107, 126
Berufsgewerkschaften 29, 50, 162, 245
Beschäftigteninteressen 9, 106, 123, 177, 183
Beschäftigtenrechte 13, 36, 87, 206, 207
Beschäftigtenstruktur 8, 45
Beschäftigtenvertreter 7, 19, 27, 31, 34, 36, 37, 42, 43, 44, 68, 73, 75, 76, 78, 81, 82, 83, 84, 85, 90, 105, 116, 130, 131, 138, 141, 144, 146, 148, 149, 151, 154, 164, 184, 185, 188, 190, 197, 218, 227, 228, 229, 236, 239, 256
Repräsentativität .41, 45, 46, 48, 50, 81, 83, 111, 115, 117, 118, 120, 126, 130, 136, 138, 139, 154, 162, 163, 164, 174, 176, 177, 182, 183, 186, 196, 203, 204, 208, 214, 216, 231, 242, 259
Überalterung 84
Beschwerdeverfahren 82, 211, 215, 227, 228
Bestandsgarantien / Arbeitsplatzgarantie 89, 130, 131
Betrieb / Unternehmen 13, 17, 19, 20, 21, 23, 29, 30, 31, 34, 35, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 46, 47, 48, 49, 54, 63, 64, 68, 69, 70, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 96, 100, 104, 105, 110, 115, 116, 119, 125, 130, 132, 139, 141, 142, 144, 148, 149, 150, 151, 153, 155, 160, 161, 163, 164, 165, 167, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 183, 184, 185, 186, 187, 190, 198, 199, 201, 202, 204, 205, 207, 208, 214, 215, 217, 219, 233, 236, 237, 239, 242, 243, 247, 251, 255, 256, 257, 264, 267
betriebliche Interessenvertretung 17, 19, 20, 21, 41, 43, 48, 67, 68, 69, 70, 74, 75, 78, 81, 82, 83, 84, 85, 90, 91, 93, 94, 100, 105, 116, 119, 132, 141, 144, 148, 151, 153, 161, 167, 172, 185, 198, 214, 215, 219, 237, 251, 253, 255, 256, 264, 267
überbetrieblich 67, 69, 76, 186, 251

Betriebsrat 41, 43, 48, 68, 70, 74, 75, 81, 82, 83, 90, 91, 100, 105, 132, 141, 144, 148, 151, 153, 161, 185, 198, 214, 215, 219, 237, 251, 255, 264, 267
Bildungsarbeit 15, 233, 250
Branchenebene 7, 29, 30, 34, 47, 55, 56, 84, 93, 115, 117, 118, 122, 123, 130, 132, 137, 138, 149, 150, 177, 196, 198, 219, 231, 247, 251
britischer Tradeunionismus/Großbritannien 11, 15, 16, 17, 21, 23, 24, 27, 28, 29, 30, 31, 46, 54, 63, 69, 81, 86, 87, 88, 89, 90, 92, 95, 96, 97, 99, 100, 101, 102, 103, 108, 109, 115, 117, 120, 121, 122, 144, 148, 149, 151, 159, 160, 161, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 181, 182, 183, 185, 186, 187, 188, 196, 197, 198, 199, 201, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 226, 229, 234, 255, 256, 257, 258, 259, 265, 267
Bündnisse / Bündnispartner 22, 88, 89, 91, 93, 95, 96, 100, 103, 135, 143, 149, 157, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 228, 232, 243, 244, 252, 261
bürokratisch / hierarchisch 11, 12, 18, 19, 20, 25, 29, 35, 46, 47, 67, 84, 87, 97, 99, 108, 110, 113, 115, 116, 117, 118, 119, 122, 123, 131, 135, 138, 139, 142, 145, 149, 150, 151, 153, 154, 156, 157, 160, 163, 165, 166, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 176, 179, 183, 186, 188, 191, 195, 198, 199, 202, 205, 214, 218, 229, 232, 233, 234, 235, 238, 239, 241, 250, 253

C

CAC / Central Arbitration Committee 176, 184, 255
CC.OO. / Confederación Sindical de Comisiones Obreras 94, 95, 100, 255
CE / comité d'entreprise 82
CFDT / Confédération Française Démocratique du Travail 25, 41, 45, 49, 68, 75, 76, 79, 116, 117, 118, 124, 130, 134, 137, 139, 255
CFE-CGC / Confédération Française de l'Encadrement – Confédération Général des Cadres 41, 45, 118, 130, 255
CFTC / Confédération Française de Travailleurs Chrétiens .41, 45, 118, 130, 138, 255
CGIL / Confederazione Generale Italiana del Lavoro 19, 93, 94, 255
Nidil / Nueve Identita di Lavoro 19, 255
CGT / Confédération Générale du Travail 20, 41, 45, 49, 67, 75, 76, 79, 116, 117, 118, 125, 130, 137, 139, 189, 190, 255, 257, 268
CGT-FO / Confédération Générale du Travail – Force Ouvriere 41, 45, 49, 118, 130, 257
Charta von Amiens 117
Chemiebranche 81, 92

christlich / christliche Gewerkschaften 99, 137, 138, 255
CHSCT / Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail 256
CISL / Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori 93, 94, 99, 256
Codes of Conduct 149
Co-Management 37, 68, 264
CWA / Communications Workers of America 109, 256
CWU / Communication Workers Union 169, 209, 210, 211, 212, 256

D

Dachverband / Konföderation 30, 41, 45, 49, 67, 75, 80, 93, 94, 98, 99, 105, 116, 117, 118, 121, 122, 125, 127, 131, 134, 135, 137, 138, 142, 145, 159, 160, 169, 189, 205, 210, 227, 229, 237, 255, 256, 257, 258, 259
Dekommodifizierung / Kommodifizierung 53
Delegierung / Delegationsprinzip 38, 81, 82, 83, 84, 135, 138, 190, 210, 256
Demokratie (innergewerkschaftliche) 20, 36, 61, 88, 93, 115, 118, 154, 210, 218, 229
Demokratische Partei 17, 102
Demokratisierung 22, 55, 226, 229, 250
deutsche Gewerkschaften / Deutschland 9, 10, 11, 13, 15, 16, 19, 21, 22, 31, 45, 46, 50, 51, 59, 68, 69, 74, 77, 80, 82, 86, 87, 90, 91, 92, 95, 96, 97, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 115, 117, 120, 121, 122, 126, 137, 141, 144, 148, 159, 160, 161, 167, 215, 216, 218, 219, 226, 236, 245, 247, 249, 251, 255, 256, 257, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 267, 268, 269
deutsche Gewerkschaften/Deutschland 50, 100, 122, 262, 263, 264, 265
Dezentralisierung 19, 20, 24, 27, 47, 70, 72, 73, 79, 80, 95, 96, 108, 109, 130, 167, 175, 212, 226, 227, 228, 237
DGB / deutscher Gewerkschaftsbund 50, 100, 122, 262, 263, 264, 265
Dialog / sozialer Dialog 9, 39, 43, 44, 70, 90, 94, 104, 105, 106, 107, 148, 154, 157
Dienstleistungsrichtlinie (Bolkestein) 8, 11, 20
Dienstleistungssektor 8, 11, 13, 15, 22, 45, 46, 59, 63, 70, 101, 105, 112, 115, 122, 131, 155, 165, 177, 196, 201, 213, 214, 217, 226, 237, 240, 250, 258, 259, 261
Diskriminierung 43, 79, 92, 181, 188, 205, 206, 209, 211, 212, 213, 215
Doppelcharakter der Gewerkschaften 14, 21
DP / Délégués du Personnel 256
DS / Délégué syndical 256
Durchsetzungsfähigkeit 13, 217, 252

E

EBR / Europäischer Betriebsrat 256
EGB / Europäischer Gewerkschaftsbund 49, 132, 142, 143, 156, 256
Ehrenamtlichkeit 174, 177, 179, 250
Einheitsgewerkschaft / Gewerkschaftspluralismus ..17, 20, 23, 24, 28, 29, 82, 83, 89, 115, 116, 117, 118, 120, 122, 132, 135, 137, 138, 225, 231, 237, 246, 251, 265
Einkommen / Lohn 7, 8, 12, 13, 14, 19, 20, 21, 22, 26, 27, 30, 31, 34, 43, 48, 52, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 62, 64, 70, 76, 77, 82, 87, 89, 92, 93, 95, 100, 105, 109, 112, 115, 143, 150, 152, 153, 155, 160, 163, 167, 181, 183, 187, 188, 189, 200, 201, 204, 205, 206, 209, 212, 215, 217, 218, 221, 229, 231, 247, 250, 258, 262, 269
Mindestlohn 32, 68, 89, 100, 217, 223, 252, 258
Niedriglohnsektor 11, 24, 30, 56, 160, 217, 236, 237, 240, 250, 251, 262
Einzelgewerkschaft 120, 121, 122, 123, 137, 165, 169, 210, 257, 259
Emanzipationsprojekt 250
Entsolidarisierung 19, 25, 232, 251
Entwicklungsländer 7, 11, 12, 18, 19, 22, 26, 36, 52, 55, 56, 57, 68, 200, 203, 222, 237, 257, 263, 267, 269
ERA / Employment Relation Act 92, 175, 176, 179, 182, 183, 256
Erneuerung der Gewerkschaften 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 18, 20, 22, 26, 29, 41, 44, 53, 67, 69, 70, 72, 79, 84, 86, 89, 91, 92, 96, 97, 101, 102, 104, 106, 107, 115, 116, 118, 119, 120, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 137, 144, 145, 165, 167, 168, 169, 170, 171, 176, 177, 186, 202, 216, 217, 219, 225, 226, 227, 228, 229, 231, 233, 234, 235, 249, 250, 252, 261, 269
Erpressbarkeit 19
Ersteinstellungsvertrag (CPE) 17, 117, 256
ETUC / European Trade Union Confederation 144, 256
ETUI / European Trade Union Institute 106, 120, 200, 256
EuGH / Europäischer Gerichtshof 101, 102, 256
europäische Gewerkschaften / EU 8, 11, 18, 19, 20, 22, 23, 25, 45, 49, 50, 55, 58, 61, 69, 70, 90, 94, 95, 99, 100, 101, 104, 105, 106, 107, 108, 116, 120, 124, 127, 128, 129, 132, 138, 141, 142, 143, 144, 148, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 161, 198, 199, 219, 224, 231, 234, 235, 252, 253, 256, 258, 262, 263, 264, 265, 267, 268, 269
Expertenorientierung 67, 78, 80, 87, 98, 119, 173, 227

F

Finanzierung, un-/abhängige 16, 25, 30, 37, 41, 48, 55, 68, 72, 73, 77, 78, 82, 88, 95, 99, 117, 120, 126, 142, 143, 160, 165, 198, 216, 218, 238, 239
Flexibilisierung 8, 17, 19, 24, 47, 52, 56, 59, 64, 70, 75, 87, 89, 92, 93, 95, 98, 105, 110, 167, 205, 207, 226, 252, 266
Fordismus / Postfordismus 8, 22, 39, 53, 56, 74
Forschung / Gewerkschaftsforschung 9, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 34, 41, 45, 46, 51, 52, 55, 65, 67, 72, 73, 74, 79, 81, 86, 87, 95, 97, 106, 107, 112, 120, 124, 133, 134, 137, 141, 144, 145, 156, 159, 161, 169, 174, 181, 187, 189, 192, 201, 202, 208, 209, 211, 212, 222, 223, 224, 225, 226, 231, 234, 237, 238, 247, 252, 256, 257, 259, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 267, 268, 269
Fragmentierung 43, 64, 70, 93, 95, 118, 197, 251
französische Gewerkschaften / Frankreich 11, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 56, 67, 68, 69, 70, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 79, 80, 81, 82, 83, 115, 116, 117, 118, 119, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 154, 187, 189, 190, 194, 195, 219, 220, 231, 245, 246, 247, 248, 255, 256, 257, 258, 259, 264, 266, 268, 269
Freistellungen 46, 47, 48, 83, 92
FSU / Fédération syndicale Unitaire 45, 116, 130, 257
FTOs / Full Time Officers 169, 170, 171, 172, 173, 174
Funktionäre 45, 68, 135, 170, 176, 178, 179, 194, 216, 232, 242, 253
Fusionen 19, 20, 29, 115, 116, 120, 121, 122, 123, 141, 163, 165, 247, 251

G

Gegenmacht 13, 14, 19, 20, 22, 24, 27, 28, 45, 48, 55, 56, 59, 67, 68, 70, 71, 72, 76, 91, 98, 107, 117, 118, 135, 141, 143, 145, 250, 251, 252, 253, 264
Marktmacht 52
Organisationsmacht 45, 52
Produktionsmacht 52, 56, 59
Gerechtigkeit 13, 21, 61, 62, 210, 214, 218, 221, 223, 244
geschlechterspezifisch / Frauen 7, 21, 26, 27, 29, 45, 57, 58, 62, 63, 65, 89, 92, 101, 115, 119, 122, 123, 131, 145, 170, 177, 179, 187, 188, 193, 194, 200, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 219, 222, 241, 242, 249, 252, 263
Gewerkschaftsschulung 112, 165, 171, 173, 177, 179, 198, 262
GIPMIS 257

GIP-MIS 134
Globalisierung 7, 8, 9, 11, 12, 14, 17, 18, 20, 21, 25, 36, 37, 44, 49, 50, 51, 52, 56, 57, 58, 59, 61, 70, 86, 97, 98, 101, 105, 106, 110, 116, 120, 125, 127, 138, 141, 144, 145, 147, 148, 149, 150, 151, 158, 178, 192, 195, 200, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 243, 245, 246, 247, 248, 253, 257, 259, 261, 262, 263, 264, 267
GPMU 169, 185
griechische Gewerkschaften / Griechenland 11, 120, 121, 122

H

Hafenarbeiter / Häfen 11, 141, 144, 146, 147, 149, 150, 253, 257
Hafenrichtlinie (port package) 11
Handelsbranche 22, 161, 217, 218, 219, 252, 262, 269
HBS / Hans-Böckler-Stiftung 9, 10, 15, 16, 152, 262, 263, 264, 265, 266, 267, 268
Hiring-Hall-System 146
HP / Hewlett-Packard 20, 181
HRM / Human Ressource Management 206, 257

I

IAO / Internationale Arbeitsorganisation 68, 257
Iberia 149
IBM 181
IDC / International Dockworkers Council 146
Identifikationsquellen 18, 26, 65
IEP / Institut d'études politiques 257, 268
IG BCE / Industriegewerkschaft Bergbau-Chemie-Energie 92, 257
IGM / Industriegewerkschaft Metall 9, 10, 16, 21, 91, 92, 148, 247, 264
ILO / International Labour Office 61, 200, 257
ILWU / International Longshore and Warehouse Union 146, 147, 150, 257
Individualisierung 8, 19, 25, 26, 35, 43, 44, 48, 64, 65, 74, 82, 109, 127, 155, 173, 175, 177, 178, 183, 184, 189, 190, 191, 193, 194, 196, 201, 208, 216, 267
Industrie / industriell 7, 9, 13, 15, 16, 17, 18, 23, 27, 34, 48, 52, 56, 61, 62, 69, 79, 81, 86, 87, 88, 94, 96, 97, 103, 104, 105, 108, 109, 110, 115, 121, 122, 129, 130, 136, 141, 145, 146, 147, 148, 153, 154, 159, 162, 163, 164, 167, 175, 186, 187, 199, 201, 204, 207, 208, 221, 224, 232, 245, 247, 255, 257, 258, 261, 263, 264
Industriegewerkschaften 121, 122, 232, 245, 247, 262

Industrielle Beziehungen 16, 17, 19, 36, 41, 43, 45, 48, 49, 61, 70, 74, 90, 141, 148, 150, 155, 158, 166, 201, 204, 207, 208, 221, 224, 231, 251, 258, 261, 262, 267
Institutionalisierung 16, 19, 21, 25, 26, 41, 43, 46, 48, 50, 57, 67, 69, 72, 73, 74, 76, 80, 81, 83, 85, 87, 88, 90, 91, 93, 95, 96, 97, 101, 103, 117, 118, 123, 129, 130, 131, 135, 136, 141, 142, 144, 145, 146, 153, 154, 156, 162, 166, 191, 195, 199, 210, 222, 224, 225, 228, 231, 242, 245
Interessenvertretung / Interessenhandeln 8, 19, 21, 22, 40, 47, 48, 69, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 89, 90, 95, 96, 143, 149, 151, 155, 159, 164, 165, 176, 178, 179, 183, 188, 191, 195, 196, 199, 201, 205, 229, 231, 245, 246, 248, 251, 263, 268
intermediär 80, 126
Internationalismus 8, 9, 13, 14, 15, 17, 19, 20, 22, 23, 25, 32, 34, 36, 49, 50, 52, 59, 61, 68, 69, 86, 87, 97, 104, 116, 131, 132, 141, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 157, 165, 187, 192, 208, 216, 217, 218, 219, 222, 229, 234, 237, 238, 239, 240, 246, 252, 253, 257, 258, 267
IRES (Paris) 11, 81, 257
irische Gewerkschaften / Irland 11, 24, 27, 28, 30
italienische Gewerkschaften / Italien19, 69, 81, 86, 87, 93, 94, 95, 96, 97, 99, 100, 101, 102, 103, 144, 255, 256, 258
ITF / Internationale Transportarbeiter-Förderation 146, 149, 257
IWFR / The Immigrant Worker Freedom Ride 242, 244, 257

J

japanische Gewerkschaften / Japan 247
Junge Beschäftigte / Jungendliche 16, 17, 21, 41, 42, 45, 47, 67, 74, 77, 82, 92, 94, 107, 115, 117, 118, 122, 124, 131, 139, 170, 177, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 201, 202, 203, 208, 216, 217, 218, 221, 222, 224, 225, 226, 236, 244, 247, 249, 256, 263, 264, 265, 266, 267, 268
Justice for Janitors-Kampagne 59, 159, 234

K

Kampagnen / Kampagnenfähigkeit 21, 24, 32, 36, 98, 99, 139, 143, 145, 157, 161, 166, 169, 171, 178, 183, 186, 188, 205, 207, 211, 214, 217, 218, 219, 223, 224, 233, 234, 237, 238, 241, 250, 252, 253, 262
kanadische Gewerkschaften / Kanada 24, 27, 28, 29, 30, 31, 36, 146, 226, 229, 237, 257, 268

Kapital / Kapitalismus 7, 12, 13, 14, 16, 18, 19, 20, 22, 25, 32, 47, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 70, 86, 87, 88, 98, 104, 142, 144, 145, 151, 153, 154, 155, 159, 160, 162, 163, 164, 166, 181, 183, 186, 222, 225, 231, 232, 234, 250, 251, 252, 253, 264
Klassen / Klassenkampf 11, 18, 25, 33, 36, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 58, 61, 62, 65, 67, 72, 74, 100, 122, 126, 145, 147, 160, 164, 181, 182, 183, 185, 206, 210, 221, 238, 246, 247, 266
KMU / Klein und Mittelbetrieben 49, 257
kommunistisch / Kommunismus 49, 116, 128, 132, 137, 255, 257, 266
Kompromiss / Kompromisssuche 21, 40, 41, 44, 130, 250
Konkurrenz / Konkurrenzlogik 41, 56, 57, 82, 88, 89, 98, 117, 118, 121, 130, 132, 133, 135, 147, 149, 150, 151, 163, 232, 251
Konsens / Konsensorientierung 13, 16, 45, 118, 138
Konservative / rechte Parteien 31, 94, 100, 102, 117, 124, 167, 175, 184, 186, 219, 231, 243, 246
Konzertierung 43, 73, 79
Kooperation / Kooperationsmodell 35, 67, 71, 86, 90, 93, 98, 99, 104, 105, 113, 136, 145, 147, 148, 149, 150, 151, 177, 186, 214, 218, 219, 220, 243, 244, 250, 251, 253, 267
Korporatismus / Neo-Korporatimus 11, 22, 68, 87, 90, 151, 219, 220, 232, 233, 245, 246, 247, 248, 251, 263, 269
Kräfteverhältnis 21, 32, 58
Krise der Gewerkschaften 7, 11, 18, 19, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 32, 39, 45, 46, 48, 50, 51, 53, 54, 61, 67, 86, 93, 96, 97, 100, 111, 116, 118, 120, 121, 122, 129, 130, 132, 133, 144, 145, 148, 149, 162, 164, 165, 176, 178, 182, 200, 201, 231, 233, 234, 238, 239, 240
Kündigungsschutz 94, 117

L

labournet 68, 262
Lehrergewerkschaft 257
Lidl 22, 161, 219, 252, 262, 269
Linksparteien 17, 24, 31, 32, 49, 50, 94, 99, 100, 102, 116, 118, 128, 132, 134, 137, 186, 194, 231, 232, 234, 235, 246, 255, 257, 258, 265, 266
Lobbyarbeit / Lobbying 36, 69, 98, 99, 100, 102, 103, 143, 157
Luftfahrtbranche 88, 141, 144, 149, 150, 151, 163, 185

M

MacPerson Bericht 210
Mandatierung 75, 77, 83
Marginalisierung der Gewerkschaften 125, 126, 182
marxistisch / Marx & Engels 11, 12, 13, 14, 16, 52, 53, 54, 56, 59, 125, 257, 269
McDonalds 246
MEDEF / Mouvement des entreprises de France 76, 257
Mediation 112
Metall-Branche 92, 245
Migration 9, 12, 21, 29, 30, 49, 61, 64, 90, 93, 94, 116, 122, 123, 128, 131, 142, 151, 153, 155, 156, 158, 178, 186, 187, 188, 190, 193, 211, 219, 222, 225, 232, 237, 238, 240, 241, 242, 243, 244, 249, 252, 257, 263, 264
Minderheiten 26, 58, 62, 65, 89, 108, 153, 177, 188, 197, 201, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 242, 267
Mitbestimmung / Mitarbeiterbeteiligung 8, 22, 29, 32, 35, 42, 54, 66, 75, 81, 90, 91, 106, 110, 111, 113, 142, 148, 151, 153, 154, 161, 167, 185, 202, 205, 211, 222, 261, 264, 265, 267
Mobbing 43
Mobilisierung / Mobilisierungsfähigkeit 7, 11, 15, 17, 19, 20, 21, 23, 25, 46, 48, 62, 65, 94, 101, 112, 117, 130, 135, 143, 150, 156, 157, 167, 189, 190, 191, 194, 195, 218, 223, 224, 225, 229, 235, 238, 250, 252, 253, 266

N

NAFTA / North American Free Trade Association 36, 257
NDP / New Democratic Party 31, 257
Neoliberalismus / Deregulierung 13, 17, 19, 20, 31, 52, 53, 57, 69, 74, 87, 88, 89, 91, 94, 95, 96, 99, 100, 104, 106, 120, 130, 133, 139, 142, 143, 154, 155, 156, 157, 163, 190, 195, 221, 222, 224, 225, 229, 232, 234, 252, 263
Neo-Nazismus 222
Netzwerke / Vernetzung 8, 14, 15, 20, 25, 64, 85, 87, 96, 115, 122, 123, 124, 138, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 163, 172, 198, 210, 212, 213, 214, 216, 218, 219, 228, 229, 236, 239, 251, 253, 258
Neugründungen / alternative Beschäftigtenorganisationen 19, 29, 50, 93, 116, 118, 134, 136, 137, 160, 161, 162, 169, 170, 171, 178, 182, 183, 218, 242, 245
neverworkalone 262

NGO's / Bürgerbewegungen 21, 76, 88, 89, 127, 157, 166, 209, 217, 219, 222, 234, 241, 243, 247, 258
niederländische Gewerkschaften / Niederlanden 63
NLRA 36, 37, 162, 163, 166, 258
NLRB 162, 166, 234, 258
Normalarbeitsverhältnis 7, 17, 23, 62, 79, 95
atypische Arbeitsverhältnisse 19, 63, 200, 201, 255

O

OA / Organising Academy 160, 169, 170, 171, 172, 173, 178, 258
offensiv / Offensivstrategien 12, 13, 54, 65, 80, 159, 170, 191, 232, 233, 249
Öffentlichkeit / Öffentlichkeitsarbeit 21, 37, 95, 146, 167, 178, 217, 219, 233
Öffnungsklauseln 82
Ökologie / Umweltschutz 12, 74, 76, 145, 192, 193, 217, 218, 219, 221, 222, 223, 224, 225, 241, 242, 243
Organisationsentwicklung 161, 168, 170, 232, 249
Organisationsfähigkeit 7
Organisationsgrad / Mitgliedergewinnung 8, 13, 18, 21, 23, 24, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 34, 35, 36, 37, 45, 48, 50, 61, 62, 63, 69, 70, 74, 77, 88, 89, 93, 102, 111, 115, 116, 118, 120, 121, 126, 129, 130, 131, 132, 134, 136, 159, 160, 163, 164, 165, 167, 169, 171, 172, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 182, 185, 187, 188, 189, 193, 194, 197, 198, 201, 202, 203, 208, 209, 213, 216, 219, 226, 236, 237, 241, 242, 247, 249, 261
Organisierungsmodell / Vertretungsmodell 218, 226, 227, 228, 229, 236, 237, 238, 239, 261
Organizing / Organizing-Kampagnen 8, 13, 18, 19, 21, 22, 24, 27, 29, 30, 32, 34, 35, 36, 37, 38, 51, 52, 59, 61, 65, 68, 70, 77, 85, 88, 89, 92, 99, 109, 111, 113, 118, 121, 124, 127, 135, 143, 147, 155, 157, 159, 160, 161, 162, 164, 165, 166, 167, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 181, 182, 183, 184, 185, 187, 188, 189, 190, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 201, 208, 210, 211, 213, 217, 223, 226, 227, 228, 229, 231, 236, 237, 238, 239, 241, 247, 248, 249, 250, 251, 255, 258, 262, 265
OrKa / Organisierung und Kampagnen Büro 262
österreichische Gewerkschaften / Österreich 11, 120, 121

P

paritätisch 19, 41, 46, 67, 72, 73, 76, 136, 259

Parteien, Verhältnis zu politischen 100, 103, 117
Unabhängigkeit von 69, 100, 117
Personengruppen 21, 22, 29, 48, 115, 187, 188, 189, 210, 249
Pilotengewerkschaft 185, 255
PLA / Project Labor Agreement 89, 258
Pluralität / Heterogenität 16, 22, 26, 39, 63, 65, 68, 108, 115, 118, 122, 127, 135, 177, 193, 197, 202, 220, 269
PMA / Pacific Maritime Association 146, 147, 258
polnische Gewerkschaften / Polen 59, 67
portugiesische Gewerkschaften / Portugal 120, 121
prekäre Beschäftigung / Prekariat 7, 12, 13, 17, 18, 19, 23, 26, 29, 34, 40, 42, 43, 52, 59, 63, 65, 74, 84, 92, 94, 185, 186, 192, 195, 200, 201, 209, 212, 214, 215, 226, 231, 232, 243, 246, 250, 251, 252, 255, 256, 266

R

Rassismus 51, 52, 62, 108, 192, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 242
RATP 124, 258
Renault 78, 79, 124, 245
Rente / Altersversicherung 11, 34, 36, 46, 73, 92, 100, 117, 247, 252
revolutionär / Revolution 7, 12, 55, 59, 116, 117, 121, 125, 139
Rover 147, 148, 149, 150, 151
Ryanair 185

S

SEIU / Service Employees International Union 165, 258
Serviceangebot / servicing model 25, 26, 29, 64, 65, 70, 112, 165, 173, 177, 178, 179, 198, 215, 233, 250, 258
Shareholder 57, 142, 152, 153, 154
Shell 183
Siemens 57
skandinavische Gewerschaften / Skandinavien 11, 48, 70, 110, 111, 120, 121, 122, 126, 268
SMU / Bewegungsgewerkschaft 21, 131, 157, 217, 218, 219, 226, 228, 229, 231, 233, 234, 235, 236, 237, 238, 241, 242, 243, 244, 265
SNCF / Société nationale des chemins de fer français 124, 258
SOGs / Self-Organising Groups 210, 212, 213, 258

Solidarität 7, 8, 25, 26, 41, 45, 50, 61, 62, 65, 116, 118, 130, 134, 136, 141, 143, 144, 145, 147, 150, 151, 163, 167, 191, 193, 194, 196, 214, 216, 219, 227, 228, 231, 247, 250, 251, 258, 262
sozialdemokratische Parteien / Sozialdemokratie 17, 18, 24, 25, 31, 32, 74, 77, 89, 94, 99, 102, 117, 128, 132, 175, 186, 252, 257, 258, 265
Sozialdialog 265
soziale Bewegungen / Volksbewegungen 18, 21, 22, 41, 117, 222, 245, 246, 247, 248, 257, 261
soziale Ungleichheit 7, 53, 59, 153, 224, 225, 226
Sozialmodell 142, 155, 156, 234, 235
Sozialpartnerschaft 19, 21, 24, 39, 40, 41, 44, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 76, 86, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 98, 100, 101, 103, 104, 105, 107, 116, 157, 232, 251, 255, 261
Stakeholder Model 142, 152, 153, 154
Tripartismus 27, 91, 94, 100
Sozialstaat / Sozialpolitik 8, 13, 17, 19, 25, 46, 48, 52, 53, 58, 67, 72, 73, 88, 91, 93, 102, 158, 217, 226, 252, 263
Spaltung / Abspaltungen von Gewerkschaften 20, 55, 64, 94, 115, 116, 118, 125, 128, 132, 162, 167, 194, 251
Zersplitterung .23, 39, 40, 45, 46, 50, 84, 93, 115, 118, 129, 130, 132, 195, 247
spanische Gewerkschaften / Spanien 64, 69, 86, 87, 93, 94, 95, 96, 97, 99, 100, 101, 102, 103, 144, 255, 258, 264
Staatskorporatismus / staatliche Gängelung von Gewerkschaften 12, 39, 40, 87
Stahlindustrie 29, 49, 88
Stephen Lawrence Bericht 210, 211
Strategien / strategische Ausrichtung 7, 12, 13, 14, 17, 19, 20, 21, 22, 25, 28, 32, 37, 46, 50, 51, 52, 56, 59, 62, 67, 69, 84, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 106, 110, 111, 113, 124, 141, 142, 143, 144, 145, 149, 150, 151, 152, 155, 157, 159, 160, 161, 163, 164, 165, 166, 167, 170, 173, 175, 176, 177, 178, 179, 181, 183, 184, 186, 187, 188, 200, 204, 205, 217, 218, 219, 220, 223, 224, 225, 227, 228, 229, 231, 239, 241, 243, 249, 251, 252, 261, 262, 267
Streik / Arbeitskampf / Interessenkonflikt 7, 8, 11, 12, 14, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 31, 34, 35, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 44, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 62, 67, 68, 69, 70, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 82, 85, 88, 89, 94, 98, 100, 101, 103, 104, 105, 106, 107, 113, 117, 118, 119, 121, 122, 124, 125, 126, 127, 131, 132, 134, 135, 137, 139, 141, 142, 143, 145, 146, 147, 148, 149,

150, 151, 155, 157, 161, 162, 163, 165, 166, 175, 177, 178, 182, 183, 185, 186, 187, 189, 190, 192, 193, 194, 202, 203, 205, 209, 216, 217, 219, 221, 222, 223, 224, 228, 229, 232, 233, 235, 238, 239, 242, 245, 246, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 256, 261, 262, 265
SUD / Solidaire-Unitaire-Démocratique 20, 116, 118, 119, 134, 135, 136, 137, 138, 139, 258

T

Taft-Hartley-Act 163
Tarifauseinadersetzungen 8, 11, 13, 16, 19, 21, 22, 24, 25, 31, 34, 36, 37, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 50, 67, 68, 69, 71, 73, 74, 75, 77, 78, 82, 83, 87, 88, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 98, 100, 102, 103, 105, 106, 109, 110, 111, 112, 113, 115, 117, 119, 120, 121, 123, 130, 136, 138, 146, 147, 149, 153, 160, 166, 167, 171, 173, 175, 176, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 192, 195, 204, 205, 206, 207, 213, 215, 219, 224, 225, 228, 231, 232, 233, 250, 256, 268
Schlichtung 42, 176, 184, 227, 234, 255
Tarifbindung 180
Tarifflucht 167
tarifpolitischer Opportunismus 25, 48
Tarifverhandlungsmonopol 256
Urabstimmung 75
Verhandlungsmonopol 68, 82
Tarifautonomie 22
Tarifpolitik (international) 8
Teamsters-Gewerkschaft 34
Telekommunikation-Branche 134, 139, 163, 210, 211, 256, 258
Textilindustrie 55, 56
Thompson 54
Top-Down-Prozesse 202
Transportsektor 59, 141, 146, 147, 253, 258
TUC / Trade Union Congress 160, 169, 205, 210, 258

U

UAW / United Auto Workers 109, 236, 258
UGT / Union General de Trabajadores 94, 95, 100, 258
UIL / Unione Italiana del Lavoro 93, 94, 258
UNEDIC / französische Arbeitslosenversicherung 73, 259

Union-Bashing / anti-gewerkschaftliche Haltung 11, 12, 17, 21, 31, 32, 55, 57, 70, 77, 88, 92, 111, 146, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167, 171, 177, 181, 182, 183, 184, 199, 202, 217, 226, 231, 232
UNISON / britische Dienstleistungsgewerkschaft 21, 115, 122, 169, 201, 204, 209, 210, 212, 213, 259
UNSA / L'Union Nationale des Syndicats Autonomes 41, 45, 116, 118, 130, 259
Unternehmer / Kapitalseite 8, 12, 13, 14, 20, 21, 24, 25, 27, 31, 33, 34, 35, 36, 39, 40, 42, 43, 44, 45, 47, 48, 50, 51, 53, 55, 56, 57, 58, 63, 65, 67, 68, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 93, 95, 100, 102, 104, 105, 106, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 121, 124, 127, 129, 130, 133, 134, 135, 139, 141, 142, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 157, 160, 161, 162, 163, 164, 166, 167, 170, 171, 175, 177, 178, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 194, 195, 199, 202, 204, 205, 206, 207, 210, 211, 213, 214, 215, 217, 218, 219, 222, 224, 228, 232, 233, 236, 238, 242, 243, 247, 248, 249, 255, 257, 258, 264, 265
UPS 34, 35
USDAW / Union of Shop, Distributive and Allied Workers 169, 205, 209, 210, 213, 214, 259

V

Ver.di 21, 22, 122, 161, 219, 262, 269
Verbetrieblichung 8, 17, 19, 67, 68, 70, 130, 251
Verkehrs-Branche 124, 257, 258
Vetospieler 13, 20
Voice-Koalition 233

W

Wal-Mart 161, 217, 218
Widerspruch zwischen Kapital und Arbeit 12, 18, 88, 162
Wissensgesellschaft 7, 105
WLG / World Labor (Research) Group 55, 259
WSI 11, 13, 19, 141, 159, 257, 261, 262
WTO / Welthandelsorganisation 57, 222, 223, 224, 247, 248, 259

Z

Zentralisierung 18, 19, 20, 29, 115, 120, 122, 227, 233, 239
ziviler Ungehorsam 234

Zukunftsorientierung 14, 21, 24, 33, 39, 40, 42, 50, 56, 59, 64, 75, 90, 92, 108, 110, 111, 113, 116, 118, 122, 127, 129, 132, 152, 161, 169, 174, 195, 200, 207, 218, 220, 224, 234, 241, 246, 249, 264, 269

edition der Hans-Böckler-Stiftung
bisher erschienene Reihentitel ab Band 115

	Bestellnr.	ISBN	Preis / €
Achim Sollanek Versicherungsbilanzen nach deutschem Handelsrecht	13115	3-935145-92-6	10,00
Kuno Schedler • John Philipp Siegel Strategisches Management in Kommunen	13116	3-935145-93-4	28,00
Marita Körner Riesterrente, Eichelförderung und geschlechtereinheitliche Tarife	13117	3-935145-94-2	10,00
Arno Prangenberg • Manuela Aldenhoff Steuerliche Grundlagen der Umwandlung von Unternehmen	13118	3-935145-95-0	12,00
Andrea Jochmann-Döll • Karin Tondorf Monetäre Leistungsanreize im öffentlichen Sektor	13119	3-935145-96-9	16,00
Andreas Boes • Michael Schwemmle Herausforderung Offshoring. Auslagerung von IT-Dienstleistungen aus Unternehmen	13120	3-935145-97-7	15,00
Wolfgang Gerstlberger • Wolfram Schmittel Public Private Partnership	13121	3-935145-98-5	15,00
Barbara Sternberger-Frey Finanzwirtschaftliche Kennzahlen als Basis von Erfolgsbeteiligungen	13122	3-935145-99-3	10,00
Johannes Koch • Winfried Heidemann • Christine Zumbeck Nutzung elektronischer Netze zur Unterstützung des Lernens im Betrieb	13123	3-86593-001-8	12,00
Wolfgang Däubler Kontrolle von Arbeitsverträgen durch den Betriebsrat	13124	3-86593-002-6	12,00
Klaus Hess • Siegfried Leittretter Innovative Gestaltung von Call Centern – Kunden- und arbeitsorientiert	13125	3-86593-000-X	10,00
Margarethe Herzog (Hrsg.) Gender Mainstreaming	13126	3-86593-003-4	28,00
Elke Wiechmann Lokale Gleichstellungspolitik vor der Trendwende oder die modernisierte Tradition	13127	3-86593-004-2	18,00
Christoph Andersen • Marcus Beck • Stephan Selle (Hrsg.) Konkurrieren statt Privatisieren	13128	3-86593-005-0	18,00
Bernhard Hillebrand Ökologische und ökonomische Wirkungen der energetischen Sanierung des Gebäudebestandes	13129	3-86593-006-9	10,00

	Bestellnr.	ISBN	Preis / €
Angela Wroblewski • Andrea Leitner Lernen von den Besten. Interdependenzen von Frauenerwerbsbeteiligung und Geburtenzahlen im Ländervergleich	13130	3-86593-007-7	15,00
Hartmut Küchle Rüstungsindustrie transatlantisch? Chancen und Risiken für den deutschen Standort	13131	3-86593-008-5	12,00
Klaus Maack Wachstumspol Stettin und Auswirkungen auf die Entwicklung der deutschen-polnischen Grenzregion	13132	3-86593-009-3	18,00
Herbert Baum • Klaus Esser • *Judith Kurte • Jutta Schneider* Regionale Entwicklung und der Frankfurter Flughafen	13133	3-86593-010-7	15,00
Anita Pfaff • Gert G. Wagner • Jürgen Wasem Zwischen Kopfpauschale und Bürgerversicherung	13134	3-86593-011-5	24,00
Hartmut Küchle Die Neustrukturierung des deutschen Rüstungsmarktes als industriepolitische Aufgabe	13135	3-86593-012-3	20,00
Mechthild Kopel • Sandra K. Saeed • Dietrich Englert Gender Mainstreaming	13136	3-86593-013-1	i. Vorb.
Mathias Hein • Gertrud Hovestadt • Johannes Wildt Forschen Lernen	13137	3-86593-014-X	12,00
Oliver Farhauer Humanvermögensorientierung in Grundsicherungssystemen	13138	3-86593-015-8	18,00
Andreas Pentz • Achim Sollanek Cash-Pooling im Konzern	13139	3-86593-016-6	15,00
Volker Eichener • Rolf G. Heinze Beschäftigungspotenziale im Dienstleistungssektor	13140	3-86593-017-4	29,00
Peter Kalkowski • Otfried Mickler Projektorganisation in der IT- und Medienbranche	13141	3-86593-018-2	28,00
Riza Gürel Betriebsverfassungsgesetz in türkischer Sprache	13142	3-86593-019-9	15,00
Henry Schäfer • Philipp Lindenmayer Externe Rechnungslegung und Bewertung von Humankapital	13143	3-86593-020-4	10,00
Ulrike C. Kannengießer Arbeitsschutz für Frauen	13144	3-86593-021-2	15,00
Carsten Würmann Was heißt hier eigentlich gewerkschaftlich?	13145	3-86593-022-2	12,00

	Bestellnr.	ISBN	Preis / €
Dorothee Beck (Hrsg.) Zeitarbeit als Betriebsratsaufgabe	13146	3-86593-023-9	15,00
Martin Führ • Andrea Baukrowitz (Hrsg.) Evaluierung regionalwirtschaftlicher Wirkungsanalysen	13147	3-86593-024-7	19,00
Birgit K. Mielke Grundlagen des handelsrechtlichen Jahresabschlusses und Jahresabschlussanalyse	13148	3-86593-025-5	10,00
Thomas Ebert Generationengerechtigkeit in der gesetzlichen Rentenversicherung – Delegitimation des Sozialstaates?	13149	3-86593-026-3	18,00
Marcus Kahmann Mit vereinten Kräften. Ursachen, Verlauf und Konsequenzen der Gewerkschaftszusammenschlüsse von IG BCE und ver.di	13150	3-86593-027-1	10,00
Sibel Vurgun (Hrsg.) Gender und Raum	13152	3-86593-029-8	28,00
Achim Sollanek Bankbilanzen nach deutschem Handelsrecht. Betriebswirtschaftliche Handlungshilfen	13153	3-86593-030-1	12,00
Siegfried Leittretter (Hrsg.) Energieeffizientes Krankenhaus – für Klimaschutz und Kostensenkung	13154	3-86593-031-X	18,00
Klaus Maack • Jesco Kreft • Eckhard Voss Zukunft der Milchwirtschaft	13155	3-86593-032-8	18,00
Susanne König • Mette Rehling Mitarbeitergespräche	13156	3-86593-033-6	12,00
Herbert Klemisch • Philip Potter (Hrsg.) Instrumente nachhaltigen Wirtschaftens in der Unternehmenspraxis	13157	3-86593-034-4	19,00
Peter Martin Mobile Büroarbeit	13158	3-86593-035-2	12,00
Björn Rohde-Liebenau Whistleblowing	13159	3-86593-036-0	10,00
Jürgen Enders Promovieren als Prozess – Die Förderung von Promovierenden durch die Hans-Böckler-Stiftung	13160	3-86593-037-9	12,00
Thomas Blanke Vorrats-SE ohne Arbeitnehmerbeteiligung	13161	3-86593-038-7	12,00
Oliver Schöller Mobilität im Wettbewerb	13162	3-86593-039-5	12,00

	Bestellnr.	ISBN 10/13	Preis/€
Gertrud Hovestadt • Nicole Keßler • Otto Pompe Peter Stegelmann Internationale Bildungsanbieter auf dem deutschen Markt	13163	3-86593-040-9	12,00
Marita Körner Flexicurity in atypischen Arbeitsverhältnissen	13164	3-86593-041-7	10,00
Birgit Soete Biotechnologie in Vergleich – Wo steht Deutschland?	13165	3-86593-044-1	19,00
Heinz Putzhammer (Hrsg.) Wege zu nachhaltigem Wachstum, Beschäftigung und Stabilität	13166	3-86593-045-X	10,00
Frank Havighorst Personalkennzahlen	13167	3-86593-046-8	10,00
Thomas Fritz • Kai Mosebach • Werner Raza Christoph Scherrer GATS-Dienstleistungsliberalisierung	13168	3-86593-047-6	15,00
Wolfgang Irrek • Stefan Thomas Der EnergieSparFonds für Deutschland	13169	3-86593-048-4	16,00
Thomas Blanke Erweiterung der Beteiligungsrechte SE-Betriebsrats durch Vereinbarung	13170	3-86593-049-2	10,00
Ingo Kübler Stabsmitarbeiter und Referenten betrieblicher Interessenvertretungen	13174	3-86593-053-0	10,00
Gertrud Kühnlein Einstiegsqualifizierung für Jugendliche (EQJ)	13175	3-86593-054-9	10,00
Peter Liepmann • Oliver Bonkamp • Britta Martina Gohs Kooperation und Netzwerke in ausgewählten Branchen der Region Ostwestfalen-Lippe	13176	10: 3-86593-055-7 13: 978-3-86593-055-2	29,00
Henry Schäfer • Oliver Kuhnle Die bilanzielle Behandlung von Zweckgesellschaften und ihre Bedeutung im Rahmen der Corporate Governance	13177	10: 3-86593-056-5 13: 978-3-86593-056-9	15,00

Ihre Bestellungen senden Sie bitte unter Angabe der Bestellnummern an den Setzkasten oder unter Angabe der ISBN an Ihre Buchhandlung. Ausführliche Informationen zu den einzelnen Bänden können Sie dem aktuellen Gesamtverzeichnis der Buchreihe **edition** entnehmen.

Setzkasten GmbH
Kreuzbergstraße 56
40489 Düsseldorf
Telefax 0211-408 00 90 40
E-Mail mail@setzkasten.de

Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen oder Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)

Das Ziel des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung ist es, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu erforschen und für die wirtschaftspolitische Beratung einzusetzen. Daneben stellt das IMK auf der Basis seiner Forschungs- und Beratungsarbeiten regelmäßig Konjunkturprognosen vor.

Forschungsförderung

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Mitbestimmung, Strukturpolitik, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem 14täglich erscheinenden Infodienst »Böckler Impuls« begleitet die Stiftung die aktuellen politischen Debatten in den Themenfeldern Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Magazin »Mitbestimmung« und die »WSI-Mitteilungen« informieren monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft. Mit der Homepage www.boeckler.de bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefax: 02 11/77 78-225
www.boeckler.de

Hans **Böckler Stiftung**

Fakten für eine faire Arbeitswelt.