Alternative Zukunftspfade der deutschen Gewerkschaften (2001)

Paradoxien der Zukunftsdebatte

Die IG Metall befindet sich derzeit in einer paradoxen Situation. Ihre Führung hat eine „Zukunftsdebatte" ausgerufen, die sich von früheren ähnlichen Debatten dadurch unterscheiden soll, dass diesmal die Basis zuerst zu Wort kommen soll. Ohne programmatische Vorgaben der Führung sollen Mitglieder und Arbeitnehmer befragt werden und Diskussionen führen, welche Zukunft sie für Gesellschaft und Gewerkschaften anstreben. Und was tut die Basis? – Nichts. Befragungen und Gruppendiskussionen laufen als professionelle Sozialforschung, von Aktivierung und Diskussionen in Ortsverwaltungen und Betrieben über die Zukunft kann – jedenfalls bis zum Sommer 2001 – keine Rede sein. Die Sekretäre der Verwaltungsstellen und die Betriebsräte haben offenbar Dringenderes zu tun, und manche empfinden es als Zumutung, *nun schon wieder eine neue Kampagne durchziehen* zu sollen. Es ist das „Sei spontan!" – Paradox: Wer aufgerufen wird, von sich aus etwas zu tun, tut dies eben nicht mehr von sich aus.

Auch bei ver.di wird die Notwendigkeit einer großen politischen Debatte, einer grundsätzlichen, zukunftsbezogenen Standortbestimmung der Gewerkschaften im Allgemeinen und der Dienstleistungsgewerkschaft im Besonderen oft betont – in schwungvollen Reden des Vorsitzenden und immer wieder auch von den Linken, die schon den Fusionsprozess mit dem Argument kritisierten, hier werde Organisations- und Machtmechanik ohne Klärung der politischen Zielsetzung betrieben. Real aber findet bei ver.di bisher noch weniger politische Selbstklärung statt als bei der IG Metall. Auch hier ist anderes dringlicher – vor allem die Inneneinrichtung des Neubaus samt den unvermeidlichen Personal- und Finanzkämpfen.

Nun wäre das wenig erstaunlich, wenn es sich um das übliche Auseinanderklaffen von Programmatik und Praxis der Gewerkschaften handeln würde. Programme dienen den deutschen Gewerkschaften zur Außendarstellung, ein wenig auch zur Identitätspflege; sie liefern Legitimation bei internem politischen Streit und Stoff für Maireden – aber sie bieten keine Orientierung für das Alltagshandeln, und das erwartet auch niemand von ihnen. Nach diesem Muster wurden DGB-Grundsatzprogramme, zuletzt das Dresdener von 1996, unter Desinteresse der Basis vorbereitet und beschlossen. (Bekanntlich gab es damals kurz vor Schluss doch noch einige Proteste von unten. Auch die Gewerkschaftslinke hatte weitgehend verschlafen, dass hier ein konturlos-modernistischer Entwurf samt vielen Verbeugungen vor der neoliberalen Ideologie verbindliches Programm zu

werden drohte. Das wurde dann in wichtigen Punkten korrigiert, so dass am Ende alle mit dem Programm leben und es in der Schublade versenken konnten – so tief, dass heute niemand auf die Idee kommt, dieses ja immerhin offiziell gültige und keineswegs alte Programm für die neuen Zukunftsdebatten irgendwie relevant oder auch nur erwähnenswert zu finden.)

Anders als beim DGB-Grundsatzprogramm geht es bei dem gegenwärtigen Verlangen nach Zukunftsdebatten in IG Metall und ver.di nicht einfach um eine Modernisierung des Vokabulars für Sonntagsreden. Vielmehr entspringt dieses Verlangen einer echten Notlage, einer Ahnung von Existenzkrise und einem Wunsch nach Orientierung, nach Neujustierung der Koordinaten und Ziele des Handelns.

Denn gegenwärtige Umbrüche lassen sich durchaus als Infragestellung des Überlebens der Gewerkschaften als Organisation deuten. Sozioökonomische Strukturwandlungen und der weltweite Siegeszug neoliberaler Politik und Ideologie haben in allen entwickelten kapitalistischen Ländern – und demzufolge auch in der gesamten vom westlichen Kapitalismus „globalisierten" Welt – ein Ausmaß erreicht, das einen Vergleich mit anderen gesellschaftsgeschichtlichen Umbrüchen – etwa der Industriellen Revolution des 19. Jahrhunderts – durchaus rechtfertigt. Da die Gewerkschaften ein Resultat dieser industriellen Revolution waren, ist es denkbar, dass sie durch den gegenwärtigen sozioökonomischen Umbruch zum Verschwinden gebracht oder in eine randständige Existenz gedrängt werden – vergleichbar z.B. den Zünften, die durch die industrielle Revolution marginalisiert wurden.

Es ist also durchaus weitsichtig und handlungsbezogen, wenn Gewerkschaftsführungen auf Zukunftsdebatten mit dem Ziel einer Klärung des Selbstverständnisses, der Überlebenschancen und der Überlebensstrategien von Gewerkschaften, ja von kollektiver Interessenvertretung überhaupt bestehen. Weitermachen wie bisher reicht nicht mehr. *Business as usual* untergräbt sich selbst. Aber wie lässt sich dann erklären, dass die Basis – womit hier die Gewerkschaftsaktiven in den Betrieben/Verwaltungen und die mit ihnen in Kontakt stehenden hauptamtlichen Sekretäre der Einzelgewerkschaften gemeint sind – diese Aufforderung zur Debatte unter Hinweis auf die Dringlichkeit des alltäglichen Geschäfts einfach von sich weist? Sind die Gewerkschaften schon besinnungslos auf dem Lemmingpfad?

Bei der Antwort auf diese Frage neige ich zur Annahme einer weiteren Paradoxie. Ich fürchte, dass Grundsatzdebatten und Selbstverständigungen gerade dann, wenn (und gerade deshalb, weil) sie am nötigsten sind, am wenigsten möglich scheinen, weil die zu analysierenden, zu kritisierenden und zu bekämpfenden Verhältnisse schon die Fähigkeit der Akteure zu Analyse, Kritik und Gegenwehr unterminiert haben. Intensivierung und Beschleunigung der globalen Konkurrenz entmutigen und entwaffnen selbst die Solidaritätswilligen. Vor allem haben sie immer weniger Zeit, zur Besinnung zu kommen, also darüber nachzudenken,

was mit ihnen geschieht, weil sie gegen ihren Untergang anstrampeln müssen.

Aber bei dieser Antwort will ich nicht stehen bleiben. Wenn wir die grundlegenden Handlungsalternativen, die sich den Gewerkschaften heute für die Zukunft bieten, betrachten, dann zeigen sich immer auch mögliche, wenngleich nicht unbedingt wahrscheinliche Auswege aus den Paradoxien und Miseren. Das möchte ich im Folgenden zeigen.

Handlungschancen der Gewerkschaften: Optionen, Richtungen, Alternativen, Dilemmata[1]

Halten wir fest: Ein entfesselter globaler Kapitalismus ohne Gewerkschaften als eigenständige kollektive Interessenvertretung ist denkbar. Und das ist keine leere Drohung, sondern durchaus Programm vieler radikaler Neoliberaler.

Andererseits gibt es für die Gewerkschaften keinen Anlass zu einem Alarmismus nach Art von „Fünf-vor-zwölf"-Szenarios. Dem stehen nach wie vor *funktionale* Erfordernisse entgegen. Gewerkschaften werden gebraucht: von den abhängig Arbeitenden, egal ob sie formal selbständig oder unselbständig arbeiten, wegen der weiterbestehenden und sich verschärfenden Machtasymmetrie auf dem Arbeits(kraft)-markt; vielerorts werden sie auch von Regierungen und Unternehmern als nützliche Ko-Regulatoren und Ordnungsfaktoren der Arbeitsbeziehungen und als Agenturen des politisch-sozialen Konfliktmanagements wenn nicht benötigt, so doch als Faktor geschätzt, der Transaktions- und Repressionskosten sparen hilft. Auch *strukturell* sind die Gewerkschaften in keinem Land der Triade bisher derart dezimiert, aufgelöst und marginalisiert, dass nicht eine Revitalisierung möglich wäre bzw. von ihren Aktiven angestrebt werden könnte.

Dennoch gibt es keinen Grund zur Selbstberuhigung oder zu einem Kurs des „Weiter so!" bei nur punktueller, partieller und gradueller Öffnung oder Aufgabenerweiterung hin zu beispielsweise etwas mehr internationaler Zusammenarbeit, etwas mehr Frauengleichstellung, etwas mehr Serviceleistungen, etwas mehr Flexibilisierung der Tarifverträge, etwas mehr Qualifizierung, etwas mehr Migrantenbetreuung etc. Die an die Gewerkschaften gerichteten Herausforderungen sind radikal. Sie betreffen die Wurzeln ihrer Existenz, ihrer Existenzberechtigung, ihrer Legitimation, ihres Selbstverständnisses.

Dabei wird es um Alternativen gehen, um intendierte Richtungen, nicht einfach um Dilemmata, um Trade-offs, bei denen verschiedene Ziele gleichwertig sind,

1 Das Folgende ist eine aktualisierte, zugespitzte und nur von mir zu verantwortende Fassung von Teilen des Schlusskapitels einer Literaturstudie zum Thema „Zukunft der Gewerkschaften", die ich zusammen mit Michael Fichter und Jochen Gester im Zusammenhang der Zukunftsdebatte der IG Metall erstellt habe und die demnächst von der Hans-Böckler-Stiftung veröffentlicht wird.

aber das eine Ziel meist nur auf Kosten des anderen zu erreichen ist, so dass in der Praxis pragmatische Abwägungsentscheidungen zu treffen sowie Ausgleichs- und Verhandlungslösungen zu finden wären. Vielmehr denke ich, dass die angestrebte Hauptrichtung alternativ – und damit als Gegenstand einer bewussten politischen Entscheidung der Gewerkschaft – definiert werden kann. Das bedeutet aber nicht, dass die jeweils entgegengesetzte Option – etwa „soziale Bewegung vs. institutionelle Einbindung" – mit einer solchen Richtungsentscheidung als „erledigt" oder gar als „gegnerisch/bekämpfenswert" anzusehen wäre. Sie wäre vielmehr in die gewählte Hauptrichtung einzubauen. Die in ihr ausgedrückten Probleme und Bedürfnisse wären zu berücksichtigen – aber im Sinne der gewählten Hauptrichtung. Sie wären in dialektischem Sinne „aufzuheben". Was das bedeuten könnte, soll an vier Handlungsalternativen der deutschen Gewerkschaften erläutert werden:

– Inklusive vs. exklusive Solidarität,
– soziale Bewegung vs. institutioneile Einbindung,
– inter-/supranationale vs. nationale Orientierung,
– Organisation von Solidarität vs. Dienstleistungsunternehmen.

Inklusive vs. exklusive Solidarität

Jede Gewerkschaft definiert ihre Organisationsgrenzen, unterscheidet also zwischen Mitgliedern und Nichtmitgliedern und schließt damit andere aus. Stets ausgeschlossen ist bei (echten) Gewerkschaften die Gegenseite, der Arbeitgeber/Unternehmer. Auf Seiten der abhängig Arbeitenden macht es einen Unterschied, ob die Gewerkschaft tendenziell alle – die gesamte Klasse – oder nur gleichgestellte und/oder miteinander eng verbundene Teile der abhängig Arbeitenden solidarisch organisieren will. Versteht man gewerkschaftliche Solidarität zunächst nur als kollektive Vereinbarung der Arbeitskraftanbieter zur Minderung ihrer Konkurrenz, so ist beides denkbar und historisch auch stets vorgekommen: Die exklusive Solidarität als – möglicherweise mit den Arbeitgebern vereinbarte – Arbeitsmarktregulierung, als Ausschluss von Außenseitern, z.B. Frauen, Ausländern, Unqualifizierten, vom Zugang zu Berufen und Arbeitsplätzen; und die inklusive Solidarität, die tendenziell alle Gleichbetroffenen im Kampf um Mindeststandards zusammenfasst – entweder aus politisch-moralischer Überzeugung oder aus ökonomischem Kalkül gegen Unterbietungskonkurrenz oder aus beiden Motiven.

Derzeit setzen Globalisierung und Arbeitgeberstrategien in dramatisch verschärfter Weise Gruppen von Beschäftigten zueinander in Konkurrenz, unabhängig davon, ob sie voneinander weit entfernt agieren und einander fremd sind

oder am gleichen Standort arbeiten. Es ist daher z.B. kurzsichtig, eine Minderung der Konkurrenz für deutsche Arbeitnehmer durch Zugangsbeschränkungen für Arbeitskräfte aus den EU-Beitrittsstaaten zu erhoffen, denn die grenzüberschreitende Mobilität des Kapitals bleibt davon unberührt, und das Standort-Dumping wird womöglich noch verschärft, wenn Arbeitskraftanbieter an Billiglohnregionen gefesselt bleiben.

Eine weitsichtige Gewerkschaftsstrategie ist auf mehr organisierte internationale inklusive Solidarität angewiesen, während gleichzeitig der gemeinschaftliche Zusammenhalt als Ressource für Solidarität abnimmt. Erfolgreiche exklusive Solidarität können nur noch (aber vielleicht zunehmend) Beschäftigtengruppen mit auf dem Arbeitsmarkt knapper und dringend benötigter Qualifikation (z.B. Piloten mit ihrer Gewerkschaft „Cockpit") organisieren.

Deutsche Gewerkschaften haben die Alternative, sich langfristig am Modell „Cockpit" oder am Modell einer solidarischen – letztlich weltweit konzipierten – „Einheit in Vielfalt" zu orientieren. Nur die zweite Option ist politisch-moralisch begründbar und weltökonomisch zukunftsträchtig. Dabei sollte es durchaus möglich sein, bestimmte Elemente von exklusiver, auf Gruppe und Gemeinschaft und auf der Nutzung von kollektiven Schlüsselpositionen beruhender Solidarität „aufzuheben". In der internationalen Gewerkschaftsgeschichte gibt es viele Beispiele dafür, dass die Kampfkraft starker Gruppen ausdrücklich auch zum Nutzen der Schwächeren eingesetzt wurde. In Deutschland dienen das Prinzip der Einheitsgewerkschaft, das Industrieverbandsprinzip und der Flächentarifvertrag diesem Ziel.

Es scheint mir daher auch falsch, bei der – sicherlich erforderlichen – Neudefinition des gewerkschaftlichen Solidaritätsbegriffs von einem einfachen Gegensatz auszugehen, etwa: „Arbeitersolidarität" beruhte früher auf „Gleichheit" der Lebenslagen; heute, wo sich alles individualisiert und die Lebenslagen immer ungleicher werden, müsse Solidarität auf der Basis der Anerkennung der „Ungleichheit" und „Differenz" neu gedacht werden (so z.B. Zoll 2000). Gewerkschaftliche Solidarität hat schon immer auf der Basis von Verschiedenheit der Menschen (hinsichtlich ihrer politischen und religiösen Überzeugungen, ihres Alters, Familienstands und – soweit Gewerkschaften Frauen nicht von vornherein ausschlossen – Geschlechts, ihrer Stellung im Arbeitsprozess etc.) existiert. Diese verschiedenen Menschen waren miteinander solidarisch, soweit sie sich *in einem wichtigen Punkt* als mit gleichen Interessen ausgestattet definierten, nämlich gegen das Kapital auskömmliche Arbeits- und Lebensbedingungen zu sichern. Diese gemeinsamen Interessen waren früher möglicherweise deutlicher erfahrbar und erkennbar, auch wenn sie schon im 19. Jahrhundert unterschiedlich deutbar waren, etwa: sozialistisch, genossenschaftlich, christlich. Wenn heute die Gemeinsamkeit der Interessen der abhängig Arbeitenden weniger augenfällig

ist als für Fabrikarbeiter vor 100 Jahren, dann folgt daraus für die Gewerkschaften, dass sie hinsichtlich dieser Gemeinsamkeit eine zusätzliche, aber weiterhin an Erfahrungen anknüpfende Überzeugungsarbeit zu leisten haben.

Das Gemeinsame wäre dabei gerade aus der Differenz zu entwickeln: *Ungleichheiten anerkennen – Gleichheiten der Interessen erkennen!* könnte eine Leitlinie für ein tendenziell inklusives Verständnis gewerkschaftlich organisierter Solidarität sein.

Soziale Bewegung vs. institutionelle Einbindung

Dieser Gegensatz wird vor allem in den US-Gewerkschaften diskutiert und hat dort auch eine Entsprechung in relativ schwachen Gewerkschaften und relativ starken Bürgerbewegungen. Eine einfache Übertragung von Basis- und *Movement*-Modellen auf Deutschland verbietet sich auch deshalb, weil die deutschen Gewerkschaften einen Grad an institutioneller Einbettung, Einbindung, Betrauung mit öffentlichen Funktionen und öffentlicher Anerkennung erreicht haben, der in angloamerikanischen Systemen fast unvorstellbar erscheint und teilweise als Einschränkung von Handlungsautonomie kritisiert wird, teilweise aber auch als Vorbild für zu erkämpfende Rechte und Positionen gilt.

Mitgliederverluste der Gewerkschaften können durch öffentliche Anerkennung und quasistaatliche Funktionen aufgehalten oder in ihrer Wirkung gemindert werden: In den skandinavischen Staaten und Belgien etwa sind die Gewerkschaften Mitträger der Sozialversicherung und binden deshalb Mitglieder auch als Versicherungsnehmer. In Deutschland allerdings ist der Organisationsgrad in den 90er Jahren trotz anerkannter öffentlicher Funktionen der Gewerkschaften dramatisch gesunken.

In den USA und in Großbritannien, wo unter Reagan/Bush und Thatcher/Major sowohl Mitgliederstand wie öffentliche Funktion/Anerkennung der Trade Unions auf einen Tiefstand geraten waren, hat dies zu verstärkten Bemühungen um Organisationsreformen und zu Debatten um das eigene Selbstverständnis geführt. Dabei ist vor allem die Mitgliederwerbung teilweise professionalisiert, teilweise basisorientiert intensiviert worden. Zugleich wurde in den USA und Kanada versucht, den Kontakt von Gewerkschaften zu NGOs, insbesondere Bürgerrechtsbewegungen (z.B. „Black Workers for Justice“ in US-Südstaaten), aber auch internationalen Kampagnen (z.B. Clean-Clothes-Campaign,[2] Anti-Nafta-Kampagne, Seattle-Proteste), auszuweiten und gleichberechtigt mit ihnen politische Initiativen für mehr soziale Gerechtigkeit, vor allem auf lokaler und regionaler Ebene, zu entwickeln. All diese Aktivitäten des „Back to the Roots“ haben in USA

2 Deutsche Gewerkschaften, etwa IG Metall, haben sich auch dieser Kampagne für „saubere Kleidung“, also unter menschenwürdigen Bedingungen hergestellte Kleidung, angeschlossen.

in bestimmten Bereichen und in Großbritannien auch insgesamt zu einem Mitgliederzuwachs der Gewerkschaften geführt.

Welche Anregungen lassen sich aus diesen Befunden für deutsche Gewerkschaften gewinnen? Zum einen sollten deutsche Gewerkschaften, deren Mitgliederzahlen weiterhin fallen, sich nicht darauf verlassen, dass ihre schrumpfende Basis durch wachsende Betrauung mit öffentlichen Aufgaben ersetzt werden kann. So wichtig ein reformiertes Betriebsverfassungsgesetz an sich ist, kann das Regelungspotenzial des Gesetzes nur durch autonom handlungsfähige Gewerkschaften ausgeschöpft und erweitert werden. Die Rentenversicherung wird in Deutschland wohl kaum in dem Sinne privatisiert und durch Tarifverträge ergänzt werden können, dass davon Gewerkschaftsmitglieder einen höheren Gewinn haben als Nichtgewerkschaftsmitglieder. Belgische oder schwedische Modelle lassen sich heute nicht mehr auf Deutschland übertragen. Bei öffentlichen Leistungen, bei nicht individualisierbaren Kollektivgütern, kommt das bekannte Trittbrettfahrerproblem hinzu. Gewerkschaften als nur noch öffentliche Institutionen zur Regulierung der Arbeitsbeziehungen werden auf Dauer ebenso wenig noch freiwillig zahlende Mitglieder finden wie das Arbeitsamt oder die Arbeitsgerichte.

Umgekehrt gibt es auch in Deutschland ein Potenzial sozialer und politischer Bewegungen, etwa von Menschenrechtsinitiativen, MigrantInnen, von Arbeitslosen, von mit der Bildungspolitik Unzufriedenen, von Dritte-Welt-Gruppen, Globalisierungskritikern und Verbraucherschutzgruppen, mit denen Gewerkschaften sich ohne Führungsansprüche verbünden können – und zuweilen auch müssen, etwa wenn zur Erreichung gewerkschaftlicher Ziele Verbraucherboykott und Öffentlichkeitsarbeit erfolgversprechender oder ebenso wirksam sind wie Aktionen am Arbeitsplatz.

Auch hier stehen die Gewerkschaften vor einer Richtungsalternative. Der Ausbau ihrer öffentlichen Regulierungsfunktionen, ihre Selbstlähmung durch Schröders „Bündnis für Arbeit..." und andere Lohnverzichtspakte markieren die eine Richtung – phantasievolle Kampagnen und Arbeitskämpfe wie die von HBV/ver.di in Mannheim gegen Schlecker und Transmedia (vgl. Express 6-7/2001, S. 4-5) stehen für die Richtung „Bewegungsgewerkschaft".

Auch hier bedeutet das Plädoyer für die zweite Option nicht, dass die institutionelle Einbindung und die Wahrnehmung öffentlicher Funktionen deshalb vernachlässigt oder gar aufgegeben werden sollten.

Selbstverständlich können institutioneile Positionen und Rechte zur Stärkung und Stützung eigener Bewegungs- und Verhandlungsmacht genutzt werden. Indessen ist die Grenze zum Verlust autonomer Handlungschancen dabei stets zu reflektieren. Beim „Bündnis für Arbeit..." sollten die in drei Jahren gemachten Erfahrungen ausreichen, um Bilanz zu ziehen. Bilanz kann auch Schlussstrich bedeuten.

lnter-/supranationale vs. nationale Orientierung

Für die meisten Sozialwissenschaftler, die den Gewerkschaften überhaupt eine Zukunft zubilligen, ist klar, dass ein national beschränktes Handeln ein Auslaufmodell ist und dass Gewerkschaften sich der Globalisierung des Kapitals durch eine Internationalisierung ihres Handlungshorizonts und ihrer Strategien anpassen müssen.

In gewisser Weise ist dies ein Spezialfall des oben erörterten Themas exklusive/inklusive Solidarität. Inklusive Solidarität ist immer auf eine Mischung aus Gemeinschaftsgeist, universalistischer politischer Moral und ökonomischem Kalkül angewiesen. Diese Mischung ist in Europa schon wegen der Unterschiede in Kultur und Sprache, und auch in der Kultur der jeweiligen nationalen Gewerkschaften, schwer zu erreichen. Wie wir wissen, ist das Kapital ein – relativ – vaterlandsloser Geselle, der sich mit dem Rechnen begnügen kann; Arbeiter aber sind aufs Reden, auf Verständigung angewiesen, und da herrschen in Europa babylonische Zustände. Gleichwohl gibt es keinen Unmöglichkeitsbeweis für grenzüberschreitende Gewerkschaftssolidarität und immerhin ermutigende Beispiele – vom GM-Streik über Weltkonzernbetriebsräte wie bei VW bis zum internationalen Tarifvertrag für die Schiffahrt.

Standortkonkurrenz von Belegschaften gab es schon immer, und es gibt sie auch heute noch auf engstem Raum – etwa, um ein nicht ganz fiktives Beispiel zu nennen, zwischen VW Salzgitter, VW Braunschweig und VW Hannover. Gleichwohl ist es möglich, dass diese Belegschaften (und dazu vielleicht auch noch die von anderen VW-Werken, vielleicht sogar noch die zum Konzern gehörigen Audi-Belegschaften in Deutschland) sich nicht gegeneinander ausspielen lassen, sondern solidarisch für gemeinsame Positionen einstehen und dann, wenn Einbußen unvermeidlich sind, diese minimieren und gerecht verteilen. Voraussetzung dafür ist, dass der Kollege/die Kollegin in Emden anerkennt, dass der Kollege/die Kollegin in Ingolstadt die gleichen berechtigten Ansprüche und Interessen hat wie man/frau selber. Solch eine Anerkennung war in Deutschland zwischen Ostfriesen und Bayern vor 100, vielleicht auch vor 50 Jahren noch keineswegs selbstverständlich. Warum sollte der Fortschritt der Internationalisierung von Solidarität an deutschen Landesgrenzen auf Dauer Halt machen? Ist es denkbar, dass (und wieviel Zeit braucht es, bis) der Wolfsburger VW-Arbeiter dem Kollegen in der Slowakei, in Südafrika und in Brasilien die gleichen Ansprüche auf ein gutes Leben zugesteht wie sich selber? Der VW-Weltkonzernbetriebsrat ist nach Aussage seines Vorsitzenden schon auf dem Weg, „den Fokus der Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit über einen rein nationalen Bezugsrahmen hinaus zu erweitern“ (Volkert/Widuckel 2001).

Gewerkschaften können durch praktischen, aber durchaus auch durch rhetorisch-aufklärerischen Internationalismus solche Prozesse der Internationalisierung von Solidarität verstärken. Dass sie dabei ihre nationale Aktionsbasis

nicht aufgeben, sondern sogar durch internationale Solidarität stärken müssen und können, ist klar. Lohndumping wird durch Festhalten an eigenen hohen Standards, nicht durch Einknicken verhindert. Das heißt auch: Eine reine Ablehnungsstrategie bei der Verlagerung von Arbeitsplätzen aus Deutschland in EU-Länder mit niedrigeren Löhnen ist ein defensiver Ansatz ohne langfristige strategische Perspektive. Gesamtwirtschaftlich und aus einem internationalen gewerkschaftlichen Blickwinkel betrachtet wäre eine Verhandlungsposition zu bevorzugen, die in Abstimmung mit den betroffenen Beschäftigten im eigenen Land und den zuständigen ausländischen Gewerkschaften solche Investitionen unterstützt, damit dort die Löhne steigen, das Standortgefälle abnimmt und für gemeinsame Mindestbedingungen gekämpft werden kann.

Eine solche Position wäre nun aber das ziemlich genaue Gegenteil dessen, was der derzeitige Bundeskanzler Gerhard Schröder der Öffentlichkeit als nationalpopulistische Leitmaxime seines „Bündnisses für Arbeit, Ausbildung *und Wettbewerbsfähigkeit*" sowie seiner sonstigen medienwirksamen Arbeitsförderungsaktivitäten (z.B. Holzmann, Mannesmann, VW) immer wieder einzuprägen versucht: Arbeitsplätze *für Deutsche* und *in Deutschland* müssen unter allen Umständen erhalten werden; *Deutsche* haben mehr Rechte auf Arbeitsplätze als Ausländer; wir schützen die *Deutsche Wirtschaft* (u.a. gegen die Klagen von Naziopfern), – kurzum: Alles, was nicht *deutsch* ist, hat die deutsche Regierung nicht zu interessieren.

Wie wäre es, wenn die deutschen Gewerkschaften irgendwann an Schröders Tafelrunde einmal klarstellen würden, dass sie keine rein deutsche Organisation, sondern Teil einer internationalen Bewegung zur Verteidigung der Lebensrechte arbeitender Menschen sind?

Organisation von Solidarität vs. Dienstleistungsunternehmen

Den Gewerkschaften wird häufig angeraten, sich selbst in ein Dienstleistungsunternehmen umzuwandeln. Als Modelle dienen Versicherungen, Beratungsfirmen, auch persönliche Vermarktungsagenturen (z.B. für Sportler oder Filmschauspieler). Aus Mitgliedern sollen Kunden werden. Die Idee ist stets dieselbe: Den Arbeitsleistungsverkäuferinnen fehlt der Überblick über die marktüblichen Preise für ihre Leistung – deshalb benötigen sie vertrauenswürdige Agenturen, die sie informieren und bei den Vertragsverhandlungen mit ihren Auftraggebern gut beraten. Diese Beratung dient der Verbesserung der Konkurrenzchancen des Individuums – von Solidarität und kollektiver Interessenvertretung ist diese Praxis noch weit entfernt.

Gleichwohl ist die Beratung über geltende, in den individuellen Verhandlungen um Verträge einforderbare Mindeststandards gewiss ein Fortschritt gegenüber

der totalen Individualisierung, bei der Beschäftigte – ob formal abhängig oder selbständig Arbeitende – nicht einmal eine Ahnung davon haben, was der Kollege/die Kollegin nebenan verdient, und sich deshalb in Verhandlungen mit dem Arbeitgeber auf nichts berufen können.

Indessen werden die Mindeststandards für alle Arten von wirtschaftlich abhängigen Selbständigen nicht schon durch Information erhöht, sondern genau wie bei den Menschen mit Arbeitsvertrag nur durch kollektiven Druck. Gewerkschaften, die nur noch Informationen über Tarifverträge verbreiten, aber nicht mehr selber verbindliche und einklagbare Tarifverträge abschließen und dafür ihre Mitglieder zu Kämpfen aktivieren, geben sich selbst auf.

Mithin: So wichtig die Dienstleistungs- und Beratungsfunktion der Gewerkschaften für ihre Mitglieder ist, so wenig kann sie die zentrale Aufgabe der Gewerkschaften ersetzen: Solidarität derer zu organisieren, die auf sich gestellt (auch wenn sie gute Berater haben) ihre Ansprüche auf auskömmlichen Lohn und erträgliche Arbeitsbedingungen nicht durchsetzen können. Dienstleistungen der Gewerkschaft als Organisation wären diesem Ziel unterzuordnen. Wer dagegen die Mitglieder zu „Kunden" umdefiniert, der kehrt die Prioritäten um. Oberstes Ziel wird die Erhaltung des Apparats der Organisation (samt der Arbeitsplätze der Hauptamtlichen). Aus dieser Entwicklungsperspektive können Gewerkschaften dann zu einem Versicherungsunternehmen mutieren. Die Organisation bliebe erhalten, aber die Funktion wäre aufgegeben.

Es ginge den Gewerkschaften dann so wie jener *Nähe* in Christian Morgensterns Gedicht. Diese *ging verträumt umher und kam nie zu den Dingen selber*. Eines Tages traf sie den *kategorischen Komparativ* – und der half ihrem Unglück ab. Er steigerte sie zur Näher**in**.

Als Näherin jedoch vergaß
sie leider völlig, was sie wollte.
Sie nähte Putz und hieß Frau Nolte
und hielt all Obiges für Spaß.

Gewerkschaften müssten in diesem Fall neu erfunden werden.

Literatur

Volkert, Klaus; Widuckel, Werner: „Das Projekt muss gelingen", FR-Dokumentation, 11.8.01.

Zoll, Rainer: Was ist Solidarität heute? Frankfurt/M. 2000.

Quelle: Wagner, Hilde (Hg.): Interventionen wider den Zeitgeist. Für eine emanzipatorische Gewerkschaftspolitik im 21. Jahrhundert. Helmut Schauer zum Übergang in den Unruhestand Hamburg 2001, S. 238-249