

Einleitung:

Die (veränderte) Rolle der Gewerkschaften nach der Krise

Die öffentliche Wahrnehmung der Rolle der Gewerkschaften ist im Verlaufe der Bewältigung der Finanz- und Wirtschaftskrise deutlich positiver als vorher. Vor allem der Verzicht auf Lohnsteigerungen sicherte Zuspruch bei Politik und Arbeitgeberverbänden.

Diese externe Zuschreibung trifft auf sich verändernde interne Entwicklungen, die eine Ausweitung dieser Rolle für wenig wahrscheinlich erscheinen lassen.

Die internen Herausforderungen für Gewerkschaften

1. Dies sind vor allem erstens, schwindende Mitgliederzahlen
Die Mitgliederzahl der Gewerkschaften sinkt stetig seit Anfang der 90er Jahre.

Schaubild 1

2. Anstieg von Tarifungebundenen und nicht von Betriebsräten vertretenen Beschäftigten

Der Anteil von Arbeitnehmern die nicht unter den Geltungsbereich eines Tarifvertrags fallen und die gleichzeitig nicht von einem Betriebsrat vertreten werden (sog. „Mitbestimmungsfreie Zonen“) stieg in den letzten Jahren ständig an. Dies betrifft vor allem die Klein- und Mittelbetriebe und dort besonders Ostdeutschland.

Schaubild 2

3. Ungleiche Entwicklung der Mitgliedschaft (Arbeiter hoch, Angestellte niedrig – Männer hoch, Frauen niedrig)

Die innere Struktur der Mitgliedschaft in den Industriegewerkschaften spiegelt den Beschäftigtenstand der 70er Jahre wider, d.h. der Anteil von Arbeitern ist relativ hoch, der Anteil von Angestellten relativ niedrig.

Die Schwierigkeiten der Industriegewerkschaften Angestellte zu binden und der fehlenden Einsicht vieler Angestellten sich in Industriegewerkschaften zu organisieren hat ihren historischen Ursprung in der Teilung der Arbeitsaktivitäten zwischen Hand- und Kopfarbeit.

Die Situation für Angestellte hat sich aber in den letzten Jahrzehnten drastisch geändert. Nicht nur, dass sie keinen privilegierten Zugang zum Management mehr haben (wenn es denn den jemals gab) – sie haben häufig auch die gleichen Probleme wie Arbeiter: befristete Verträge, blockierte Aufstiegswege, Mehrarbeit, die Liste ist lang und ihr kennt sie besser als ich. Was den Betriebsräten und Gewerkschaften oft fehlt ist der „Schlüssel“ um die Angestellten zu rekrutieren.

Die Trennung von Arbeitern und Angestellten stellte für die Industriegewerkschaften so lange kein existentielles Problem dar als mit der Organisation der Arbeiter in tarif- und gesellschaftspolitischen Fragen erheblicher Einfluss genommen werden konnte und die Wahrnehmung der Kernaufgaben der Organisation durch die Mitglieder ausreichend finanziert wurde.

Diese beiden Voraussetzungen für erfolgreiche Gewerkschaften sind dabei sich zu verändern!

Die Beschäftigtenstruktur heute und auch zukünftig ist bestimmt durch erstens einer viel stärkeren Ausdifferenzierung der Qualifikationen (man mag nur daran erinnern, wie wenige Tarifgruppen es vor dreißig Jahren gab im Verhältnis zu heute, von aT Angestellten gar nicht zu sprechen), zweitens, durch das Anwachsen des Anteils der Angestellten und drittens durch die Verwischung der Unterscheidungen zwischen den beiden Gruppen.

Worauf die IG Metall (und auch die anderen Gewerkschaften) meiner Meinung noch keine überzeugende Antwort hat ist die

Herausforderung durch die Umstellung von Diplom- auf Bachelor und Masterstudiengängen. Viel wird davon abhängen, wie die Betriebe die Bachelor annehmen. Es kann zu einer Verdrängung der Absolventen einer dualen Ausbildung durch Bachelor kommen und die Blockade von betriebsinternen Aufstiegswegen für die Facharbeiter (Angestellte oder Arbeiter) kommen. Dies hätte direkte und äußerst negative Auswirkungen auf Gewerkschaften, vor allem für die IG Metall stellen die Facharbeiter doch ihr organisatorisches Rückgrat dar.

Wenn der Anteil der Angestellten am Anteil aller Beschäftigten steigt – und er steigt im Zuge der Wissensgesellschaft erheblich – dann bedeutet das, dass die Gewerkschaften bei gleichbleibender Mitgliederstruktur ein **Legitimationsproblem** haben, d.h. sie werden nur als Interessenvertreter einer schwindenden Gruppe der Beschäftigten wahrgenommen. Dort wo sie Angestellte binden können, gibt es häufig ein **Lebensweltkonfrontationsproblem**, d.h., dass viele, vor allem aT Angestellte, mit der Kultur der Industriegewerkschaften wenig anfangen können (und natürlich auch umgekehrt tun sich Betriebsräte und Gewerkschaftssekretäre schwer mit ihnen).

Aus diesen Entwicklungen zu folgern, wie es einige, meist liberale Wissenschaftler und Politiker tun, dass die Gewerkschaften kurz- oder mittelfristig verschwinden werden erscheint in meinen Augen jedoch wenig realitätsnah, sind diese doch zu stark in der politischen, ökonomischen und sozialen Textur des rheinischen Kapitalismus verwoben, zu bedeutend in den Großunternehmen vertreten, und immer noch viel zu wirkmächtig in ihren Bereichen um einfach unterzugehen. Dies wäre, nebenbei bemerkt, auch für weite Teile der Arbeitgeber, vor allem in der Exportindustrie, eine wenig attraktive Entwicklung, müssten sie doch dann eine „Balkanisierung“ der

Arbeitsbeziehungen befürchten. So ist auch die Zustimmung zur Tarifeinheit seitens der Arbeitgeberverbände zu deuten.

1. Neben den internen gibt es aber auch externe Einflussgrößen, die die Zukunft der Gewerkschaften beeinflussen:

Erstens: **Massenarbeitslosigkeit** bedroht die Organisations- und Handlungsfähigkeit von denjenigen Gewerkschaften, die nicht nur Segmente oder Statusgruppen organisieren. Vielleicht ergibt sich ja aus dem demografischen Wandel und einer damit verbundenen erhofften Erleichterung am Arbeitsmarkt die Chance für eine Stabilisierung der Gewerkschaften, waren doch die Tarifabschlüsse der letzten 20 Jahre deutlich durch die Massenarbeitslosigkeit beeinflusst.

Zweitens: Die **Prekarisierung** weiter Teile der Beschäftigten.

Durch die Einführung der Zeitarbeit und deren Ausnutzen über die eigentlichen Intentionen hinweg durch die Unternehmen ist eine Schicht von Beschäftigten entstanden, die einerseits von Hartz IV bedroht sind und andererseits zu zum Teil Niedrigstlöhnen und schlechten Arbeitsbedingungen ihre Arbeitskraft verkaufen müssen. Natürlich ist die Existenz von Niedriglohnsektoren ein eindeutiges Anzeichen für die Schwäche von Gewerkschaften, wären sie hier gut organisiert, könnten sie realitätsverändernd wirken.

Daraus zu folgern, wie es einige, meist liberale Wissenschaftler und Politiker das konstatieren, dass die Gewerkschaften kurz- oder mittelfristig verschwinden werden erscheint in meinen Augen jedoch wenig realitätsnah, sind diese doch zu stark in der politischen, ökonomischen und sozialen Textur des rheinischen Kapitalismus verwoben, zu bedeutend in den Großunternehmen vertreten, und zu wirkmächtig in ihren Bereichen um einfach unterzugehen. Dies wäre

auch für weite Teile der Arbeitgeber, vor allem in der Exportindustrie, eine wenig attraktive Entwicklung, müssten sie doch dann eine „Balkanisierung“ der Arbeitsbeziehungen befürchten.

Wenn es den Industriegewerkschaften jedoch **nicht** gelingen sollte, die Erosion ihrer Basis zu verhindern, das heißt Angestellte, davon viele Frauen, in stärkerem Maße und Beschäftigte im Niedriglohnbereich zu einem Beitritt zu bewegen, oder einen explizit sozialpartnerschaftlichen Kurs einschlagen werden, können drei Entwicklungsperspektiven für Industriegewerkschaften gesehen werden:

1. dann führt ihr Weg langfristig dazu, dass sie nur noch bestimmte Kernsegmente der Beschäftigten vertreten (die aber unter Umständen sehr erfolgreich). Das Wirken und der Erfolg der GdL, des Marburger Bundes oder von Cockpit deuten in diese Richtung. Das wäre die Perspektive der sogenannten „mehr“-Gewerkschaften. Mehr deshalb, weil alles was sie wollen mehr Geld für die Mitglieder, den Ärzten und Lokführern, ist – wie sich das für die Schaffner, Krankenpfleger, Verbraucher oder für die Arbeitslosen auswirkt interessiert sie nicht – keine attraktive Alternative in meinen Augen.
2. Eine zweite Entwicklungslinie könnte dazu führen, dass Gewerkschaften in den Großbetrieben „Inseln in einem Meer von mitbestimmungsfreien Zonen“ halten, quasi treibende Eisberge in einem sich erwärmenden Meer sind. Die Gewerkschaften in Großbritannien mögen hier als Beispiel dienen, denen es zwar noch gelingt im öffentlichen Dienst und in einigen Großbetrieben Einfluss zu nehmen, aber sie sind weder auf der sektoralen noch auf der nationalen Ebene wirkungsmächtig. Sogar in ihrem „Kerngeschäft“ der Tarifebene sind sie kaum bedeutsam.

Auch in Frankreich ist die Situation für Gewerkschaften dramatisch. Weniger als 10% aller Beschäftigten sind Mitglied einer Gewerkschaft. Wir dürfen uns von den öffentlichen Protesten nicht täuschen lassen, diese sind viel stärker ein Ausdruck ihrer organisatorischen Schwäche als ihrer Stärke. Auch die Situation in den neuen Bundesländern weist in diese Richtung.

3. Selbst wenn es den **Industriegewerkschaften** gelingt, „ihre“ Mitgliederbasis zu verbreitern und zu vertiefen dann bleiben immer noch die große Mehrheit der Beschäftigten im Dienstleistungsbereich, die sich bisher nur sehr zögerlich den Gewerkschaften anschließen. Erinnerung sei hier auch an die Leiharbeiter, die völlig außen vor stehen und die immer vor allem aus betrieblicher Perspektive noch stärker als Konkurrenten und Lohndrücker angesehen werden als dass sie eine wichtige Ressource für Gewerkschaften sein können. Nun mag man das aus Sicht der IG Metall als nicht so wichtig erachten, das wäre jedoch ein fataler Fehlschluss.

Wolfgang Streeck und Philippe Schmitter unterscheiden zwischen **Mitglieds-** und **Einflusslogik** von Gewerkschaften.

Gewerkschaften müssen für ihre potenziellen Mitglieder genügend Anreize schaffen beizutreten und dabeizubleiben, weil sie die Ressourcen **sind** (im Streikfall) und auch Ressourcen **geben** (in Form von Mitgliedsbeiträgen), die für die Gewerkschaften notwendig sind. Ohne Mitglieder kein Einfluss! Um Einfluss für ihre Mitglieder nehmen zu können sind die Gewerkschaften aber auf Kooperation mit dem Staat und anderen Verbänden angewiesen. Ohne Einfluss auf die Gestaltung der Arbeits-, Beschäftigungs- und sozialen Bedingungen keine neuen Mitglieder! Dieselbe Logik gilt, nebenbei bemerkt, auch für die Betriebsräte – je stärker der gewerkschaftliche Organisationsgrad – umso stärker das Machtpotenzial.

Um als Akteur, der in der Lage ist, zur Lösung gesamtgesellschaftlicher Probleme beizutragen, brauchen Gewerkschaften eine breite Basis – und eben nicht nur die Kernsegmente der Produktionsbetriebe. Ohne breite Basis keine Beteiligung – ohne Beteiligung keine Lösungsfähigkeiten, dafür ist jedoch die gegenwärtige Organisation der DGB Gewerkschaften kaum geeignet. Die Schwächung des DGB und die Auseinandersetzungen zwischen IG Metall und Ver.di um Mitglieder bei SAP sind düstere Zeichen. Man hat als Außenstehender manchmal den Eindruck, dass sich die Gewerkschaften untereinander bekriegen – und dabei die eigentlichen Ziele aus den Augen verlieren.

Keines der drei Szenarien scheint darauf hinzudeuten, dass Gewerkschaften eine rosige Zukunft bevorsteht. Daraus aber den Schluss zu ziehen, Gewerkschaftsarbeit sei vergebene Liebesmüh, wäre **komplett falsch**. Je offener die Märkte sind - und die Märkte sind offener denn je - desto wichtiger werden Gewerkschaften weil nur sie Marktprozesse sozial einbetten können wenn es der Staat nicht tut, und der tut es eben nicht!

4. Im Gefolge der Diskussion um die zunehmende Globalisierung von Produktion und Handel und der Druck, der daraus auf nationale Akteure ausgeübt werden, die sogenannte „**exit option**“, gibt es auch in den Gewerkschaften einen sehnsüchtigen Blick nach Europa und damit nach **supranationaler Regulierung**. Obwohl ich mich selbst dazu zähle, sieht die Realität europäischer Regulierung momentan äußerst unzufriedenstellend aus:

Sozialdialoge, wo es sie denn gibt, ob sektoral oder sektorübergreifend, sind, nach anfänglichen überraschenden Ergebnissen in letzter Zeit häufig nicht mehr als bloße Absichtserklärungen.

Europäische Betriebsräte entfalten nur in ganz wenigen Ausnahmen (das Beispiel General Motors wird hier immer angeführt, aber auch Ford ist äußerst bemerkenswert) länder- und standortübergreifende Solidarisierungsprozesse und noch weniger rechtlich bindende Vereinbarungen.

Die **Koordinierung der Tarifpolitik** verbleibt auch diffus und hat durch die Schwäche der Abschlüsse deutscher Gewerkschaften zu viel Frustration in anderen Ländern geführt.

Auch die Vorgaben des **EuGH** zu Fällen, die direkt oder indirekt Gewerkschaften betreffen, man denke an die Fälle Laval, Viking und Rüffert), ist nicht dazu angetan, Euroenthusiasmus bei den Gewerkschaften zu erzeugen.

Der ursprüngliche Vorschlag für die Dienstleistungsrichtlinie seitens der **EU Kommission** war der „worst case“, ein absolutes Negativbeispiel europäischer Sozialpolitik.

Auf europäischer Ebene liegt es nicht so sehr an den Gewerkschaften, sondern in erster Linie an den Arbeitgeberverbänden, die zusammen mit der Unwilligkeit der EU Kommission den sozialen Dialog auch sanktionsbewehrt auszubauen, autonome Regulierung auf europäischer Ebene verhindern und die Vision eines sozialen Europas in die ferne Zukunft verbannen.

Was können wir angesichts dieser internen und externen Handlungsbedingungen tun?

Neuere Strategien zur Mitgliedergewinnung, wie beispielsweise Kampagnen von verdi (an Lidl kann hier gedacht werden), oder im „strategic unionism“ das im Umfeld von Klaus Dörre und Ulli Brinkmann aus dem amerikanischen auf die Situation der Gewerkschaften in Deutschland angewendet wurden sind dabei Fuß zu fassen. Es bleibt abzuwarten, ob und wie sich diese Strategien im deutschen Kontext durchsetzen werden, zu unterschiedlich sind doch

die Voraussetzungen, Strukturen und Handlungsformen und -felder. Vernetzungen mit neuen sozialen Bewegungen und damit eine Verbreiterung der gesellschaftlichen Basis über die Mitgliederschaft hinaus ist langsam am entstehen, aber es ist z.B. für die IG BCE (und nicht nur für die) nicht einfach, mit Umweltschützern oder ATTAC Aktivisten gemeinsam zu agieren. Es bleibt offen, ob sich dadurch eine neue Stoßkraft ergeben wird, mein Eindruck ist eher, dass Gewerkschaften dort, wo ihre eindeutigen Kompetenzen liegen, in den Betrieben, und den Inhalten, die sich mit Arbeit und ihrer Regulierung beschäftigen, mehr erreichen können.

Gewerkschaften agieren nicht in einem Vakuum sondern sie sind *eingebunden in* aber auch *Mitgestalter von* gesamtgesellschaftliche Entwicklungen.

Die Zeit zwischen 1916 bis 1923 mit dem Stinnes-Legien Abkommen und dem Betriebsrätegesetz kann als eine erste wichtige Periode für Veränderungen angesehen werden, in der Gewerkschaften und Betriebsräte aus der Grauzone in die Legalität geholt wurden und ihre Existenz und ihr Handeln auch von den politischen und wirtschaftlichen Eliten anerkannt wurde.

Gleich nach dem 2. Weltkrieg in der Gründungsphase der Bundesrepublik gab es auch ein „window of opportunity“, das aus gewerkschaftlicher Sicht, selbst unter großen Anstrengungen leider nicht so genutzt werden konnte wie es sich die Aktiven um Hans-Böckler vorgestellt hatten. Obwohl die Rolle der Gewerkschaften für die politische und gesellschaftliche Entwicklung als wichtig anerkannt wurde, blieben doch das Betriebsverfassungsgesetz von 1952 und das Verweigern einer unternehmerischen Mitbestimmung in der restlichen Privatwirtschaft so wie sie im Montanmitbestimmungsgesetz festgelegt wurde, *weit* hinter den Erwartungen der Gewerkschaften zurück.

Obwohl das Mitbestimmungsgesetz von 1976 und die Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes erhebliche Verbesserungen für die Handlungsfähigkeiten der Betriebsräte und auch der Gewerkschaften brachten, wurde auch hier das Potenzial, das in der Bildung der sozialliberalen Regierung und dem gesellschaftlichen Veränderungsdruck durch die Studentenbewegung vorhanden war, nicht völlig ausgeschöpft.

Von der rot-grünen Regierung gab es anfänglich zumindest keinen Gegenwind, die Türen zu den Ministerien waren offener, aber auch hier wurden Chancen durch die Regierungsübernahme aus Sicht der Gewerkschaften vertan und mit Hartz IV und Rente mit 67 die Zusammenarbeit auf eine harte Probe gestellt.

Die alten Griechen benutzten das Wort „**Kairos**“ um damit einen „günstigen Zeitpunkt, dessen ungenütztes Verstreichen nachteilig sein kann“ zu bezeichnen.

Vielleicht ergibt sich aus dem offensichtlichen und desaströsen Scheitern der neoliberalen Allmachtphantasien offener und völlig unreglementierter Märkte, verkörpert in der derzeitigen Finanzkrise ein neuer **Kairos** für die Gewerkschaften (und, nebenbei bemerkt, für sozialdemokratische oder linke Politik generell).

Das rückt aber die Fragen nach der Identität und der Strategie der Gewerkschaften in den Mittelpunkt der Diskussion: Sozialpartnerschaftlich *oder* konfliktorientiert, Ordnungsfaktor *oder* Gegenmacht *oder beides gleichzeitig* innerhalb des DGB und/oder vielleicht sogar in den großen Multibranchengewerkschaften, oder vielleicht doch ganz anders?

Dies bringt mich zur heutigen Veranstaltung, denn genau darüber werden unsere beiden Diskutanten reden. Auf die Vorträge der beiden „heavyweights“, ich glaube, so kann man sie im übertragenen Sinne bezeichnen, freue ich mich persönlich schon sehr.

Dr. Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall und sowohl in wissenschaftlichen Diskursen wie in gewerkschaftlichen Debatten ein engagierter und inspirierender Streiter, der sich **und ich zitiere** „nicht beschimpft fühlt, wenn man ihn in die Tradition der IG Metall-Linken stellt“.

Prof. Dr. Rainer Trinczek, Soziologe aus Erlangen und HBS Vertrauensdozent ist ein langjähriger wohlwollender und zugleich kritischer Begleiter der Gewerkschaften. Seine Forschungsfelder liegen u.a. im Bereich der Industrial Relations und der Arbeits- und Industriesoziologie. In seinen zahlreichen Veröffentlichungen behandelt er Themen wie „Betriebe ohne Betriebsrat“, betriebliche Bündnisse für Arbeit und Orientierungsmuster von Managern oder die Rolle der Betriebsräte nach der Krise.

Abgesprochen war in der Vorbereitung, dass die beiden Diskutanten jeweils einen Vortrag halten, danach würde ich Euch bitten, lebhaft aber jeweils kurz gefasst in die Diskussion einzugreifen.

Vielen Dank!