

1. Gewerkschaft als Bewegung?

»Zehn Jahre Wirtschaftskrise, Massenarbeitslosigkeit, Sozialabbau und beschleunigte unternehmerische Rationalisierung haben soziale Ungerechtigkeiten, Chancenungleichheiten, zunehmende Armut (...) und die Mißachtung der Lebensinteressen breiter Bevölkerungsschichten in der Bundesrepublik bewirkt. Dies alles geschieht, obwohl das Sozialstaatsgebot die staatlichen Organe zur Überwindung der Wirtschafts- und Beschäftigungskrise nach dem Maßstab von Gleichheit und sozialer Gerechtigkeit verpflichtet.« (Steinkühler 1986, 579)

Dieses Urteil, das der damalige Zweite Vorsitzende der IG Metall, Franz Steinkühler, nach den ersten Jahren der Regierungskoalition zwischen CDU und FDP formulierte, ist mittlerweile 30 Jahre alt, hat aber nichts an Aktualität verloren. Im Gegenteil, die Ausweitung von Kapitalmacht ist weitergegangen, gesellschaftliche Spaltungslinien wurden vertieft, der Anteil der arbeitenden Armen ist gestiegen. Ohne konfliktorientierte Gewerkschaften, davon bin ich überzeugt, wird sich diese Entwicklung sogar noch verschärfen.

Mit dem vorliegenden Buch möchte ich daher zur Diskussion um die wünschenswerte Stärkung der deutschen Gewerkschaften beitragen, die unter dem Stichwort »Gewerkschaftliche Erneuerung« geführt wird. Erörtert werden auf den folgenden Seiten unter anderem neuere Organisationsbewegungen, die aus Belegschaften kamen, und neue Ansätze in der Mitglieder- und Tarifpolitik (wie etwa »Organizing« oder die »bedingungsgebundene Gewerkschafts-

arbeit«¹), die in den letzten Jahren in den Gewerkschaften aufgegriffen wurden. Sie zielen auf den Wiederaufbau gewerkschaftlicher Organisationsmacht. Diese Ansätze sind begrüßenswert. Sie reichen, jede allein für sich genommen, angesichts einer fulminanten Ausweitung der Kapitalmacht, wie sie sich in den vergangenen 30 Jahren vollzogen hat, allerdings nicht mehr aus. Die Neoliberalisierung des globalen Kapitalismus hat das Kampffeld radikal verändert, auch wenn Inseln der gewerkschaftlichen Stabilität einen anderen Eindruck vermitteln können. Im Ergebnis haben wir es seit längerer Zeit mit einer eklatanten Defensive der sozialpartnerschaftlichen Gewerkschaften zu tun.

Eine politische Alternative könnte der »Social Movement Unionism« sein, die »Gewerkschaft als Bewegung«. Als erste große Industriegewerkschaft entwickelten die Canadian Auto Worker diese Strategie in den 1980er Jahren (Köhnen 1999, 26 ff.). In Deutschland könnte sich die »Gewerkschaft als Bewegung« aus den angedeuteten und unten ausführlicher zu diskutierenden Lernprozesse innerhalb der Betriebe und Gewerkschaften entwickeln. Kim Moody, Mitbegründer des Gewerkschaftsnetzwerks Labor Notes², hat die »Gewerkschaft als Bewegung« folgendermaßen charakterisiert: »Die Gewerkschaft als Bewegung ist zutiefst demokratisch, da dies der beste Weg ist, um die Stärke der Vielen zu mobilisieren und so ein Maximum an wirtschaftlicher Verhandlungskraft zu entfalten. Sie ist kämpferisch und konfliktorientiert in den kollektiven Verhandlungen, weil sie glaubt, dass Konzessionen hier zu mehr Konzessionen woanders führen – ein Angriff auf einen ist für sie ein Angriff auf alle. Sie versucht Forderungen aufzustellen, die zu mehr Arbeitsplätzen führen und der ganzen Lohnabhängigenklasse nützen. Aufgrund der Einsicht, dass dort die größte Durchsetzungsfähigkeit entsteht, kämpft sie für den Aufbau von Macht und Organisation am Arbeitsplatz und im Betrieb. (...). Sie multipliziert ihre politische und soziale Macht, indem

1 Einen Überblick über neuer Ansätze der Gewerkschaftspolitik bietet der Sammelband »Comeback der Gewerkschaften?« (Schmalz/Dörre 2013).

2 www.labornotes.org.

sie Verknüpfungen mit anderen Sektoren der Lohnabhängigenklasse herstellt, sei es zu anderen Gewerkschaften, sei es zu Stadtteilgruppen und -organisationen, sei es zu sozialen Bewegungen. Sie kämpft für alle Unterdrückten und vergrößert auf diesem Weg ihre eigene Macht.« (Moody 1997b, 4 f.)

Um diese Überlegungen verständlich zu machen, ist es sinnvoll zunächst einen Schritt zurückzutreten und die Entstehung sozialpartnerschaftlicher Gewerkschaften in Westdeutschland in den Blick zu nehmen. Im zweiten Kapitel des Buches wird deshalb zunächst ausführlicher in das Thema eingeführt, bevor mit dem dritten ein Theoriekapitel folgt. Es wirft einen grundlegenden Blick auf das Herrschaftsverhältnis zwischen Kapital und Arbeit und fragt nach der Rolle von Gewerkschaften darin. Während ich im ersten Teil dieses Kapitels Sphären der Kapitalherrschaft und ihre Bedeutung für Gewerkschaften diskutiere, stelle ich im zweiten Teil die Machtressourcen von Lohnabhängigen vor, auf die sie zurückgreifen können, wenn sie sich für ihre Interessen einsetzen. Das vierte Kapitel widmet sich den Besonderheiten des sozialpartnerschaftlichen Gewerkschaftsmodells, dessen Entwicklung auf dem Rücken einer lang anhaltenden Prosperitätskonstellation nach dem Zweiten Weltkrieg sowie der Bedeutung (bisher) periodisch wiederkehrender lang andauernder Wachstums- und Stagnationsperioden für das gewerkschaftliche Handeln. Im daran anschließenden fünften Kapitel werden wichtige Entwicklungen innerhalb der Transformationsphase des deutschen Kapitalismus erörtert, die Mitte/Ende der 1970er Jahre einsetzte. Sozialpartnerschaftlich agierende Gewerkschaften sind dabei nachhaltig unter Druck geraten. Die sich anschließende Erosion gewerkschaftlicher Macht hängt mit grundlegenden Veränderungen des Kapitalismus zusammen, die hier als Neoliberalisierung zusammengefasst werden. Im Kern geht es dabei einerseits um die Verbesserung von Investitions- und Verwertungsbedingungen, die nicht nur politisch und wirtschaftlich, sondern auch ideologisch verfolgt wird, andererseits um die Erschließung neuer Felder für die private Kapitalanlage – die Neoliberalisierung ist insofern gleichbedeutend mit der Ausweitung von Kapitalmacht und der Festigung bzw. dem Ausbau von

Klassenherrschaft (Harvey 2005, 11 ff.). Das Zwischenergebnis ist eine prekäre Arbeitsgesellschaft, für die größere soziale Unsicherheit, eine marktgetriebene Disziplinierung und eine strafend aktivierende Sozialpolitik charakteristisch sind (Dörre 2014). Die Konkurrenz- und Kampfzonen werden ausgeweitet, die Macht und damit die Autonomie und Teilhabechancen von Lohnabhängigen hingegen empfindlich geschwächt.

Mein zentrales Argument lautet, dass die Routinen und Institutionen sozialpartnerschaftlicher Gewerkschaftspolitik deshalb nicht mehr ausreichen, um Lohnabhängigeninteressen erfolgreich und solidarisch zu vertreten. Allerdings blieb die Defensive nicht ohne Gegenbewegung, wie sich etwa in der jüngeren Stabilisierung der Mitgliederzahlen der DGB-Gewerkschaften zeigt. Auch in den Belegschaften finden sich, wie ich im sechsten Kapitel zeige, »Organisierungsrohstoffe« in Form von betriebs- und gesellschaftsbezogenen Ungerechtigkeitswahrnehmungen, wenngleich diese zum Teil mit Verarbeitungsweisen einhergehen, die gewerkschaftliche Organisation zunächst blockieren können. Und auch in den Gewerkschaften selbst lassen sich vielfältige Lernbewegungen beobachten, die darauf zielen gewerkschaftliche Organisationsmacht³ in der betrieblichen und tarifpolitischen Arena wieder herzustellen, wie ich im siebten Kapitel zeigen werde. Aus diesem Grund habe ich es mit »Hoffnungsfunken« überschrieben. Diese Lernbewegungen verdichten sich bisher aber nicht zu einem alternativen Gewerkschaftsansatz. Sie koexistieren mit Ansätzen, die an den überkommenen sozialpartnerschaftlichen Arbeitsbeziehungen festhalten oder gar auf Co-Management setzen. Ich schließe das Buch deshalb im achten Kapitel mit einem Plädoyer für die Ausrichtung der »Gewerkschaft als Bewegung« ab. Die »Gewerkschaft als Bewegung« kann – ausgehend von »Organisierungsrohstoffen« in den Be-

3 Siehe hierzu den sog. Jenaer Machtressourcenansatz (Schmalz/Dörre 2013). Wer die Jenaer Gewerkschaftssoziologie kennt, wird viele Übereinstimmungen (aber auch gravierende Unterschiede) im weiteren Gang der Argumentation finden. Die Anregungen, die ich in diesem Arbeitszusammenhang in den vergangenen Jahren bekommen habe, sind zu zahlreich, um sie an allen Stellen auszuweisen, an denen es vielleicht angebracht wäre.

legschaften – aus gegenmachtorientierten Traditionen der deutschen Gewerkschaftsbewegungen schöpfen und an jüngere Lernbewegungen in Betrieben und Gewerkschaften anknüpfen. Letztlich ist dies ein politischer Konflikt und eine strategische Entscheidung, zu der wir uns selbst durchringen und für die wir uns in unseren Gewerkschaften einsetzen müssen.

Bedanken möchte ich mich bei den haupt- und ehrenamtlichen GewerkschafterInnen⁴, die mich an ihren Einsichten haben teilhaben lassen. Es wäre schön, wenn dieses Buch einen Nutzen für sie hätte.

4 Für wichtige Anregungen und Korrekturen danke ich Anton Kobel, Axel Gerntke, Helmut Born, Jan de Vries, Patrick von Brandt, Yanira Wolf, Marcel Thiel, Mario Becksteiner, dem Projekt »Organisieren Kämpfen Gewinnen« www.organisieren-gewinnen.de sowie den TeilnehmerInnen am Arbeitskreis Strategic Unionism Jena.