

„Amerikanisierung“ der deutschen Gewerkschaftsbewegung?

Probleme der gewerkschaftlichen Politik in der
Bundesrepublik unter den Bedingungen des
wirtschaftlichen Strukturwandels*

Dr. Jürgen Hoffmann, geboren 1944, Privatdozent an der Universität Hannover, studierte Politikwissenschaft an der Freien Universität Berlin, danach Assistententätigkeit; seit 1976 geschäftsführender Redakteur der Zeitschrift „Prokla“.

Solidarität als gewerkschaftliche Norm

Die deutsche Gewerkschaftsbewegung versteht sich programmatisch als eine Bewegung, in der das Prinzip der Solidarität aller arbeitenden Frauen und Männer verwirklicht ist¹; die Einheitsgewerkschaft mit Industrieverbandsprinzip stellt sich damit der Aufgabe, die Konkurrenz der Arbeiter auf dem Arbeitsmarkt aufzuheben, um sie so zu befähigen, als Verkäufer ihrer Arbeitskraft mit dem Kapital konkurrieren zu können, oder, wie Wolfgang Streeck es ausdrückt: „Die gemeinsame Organisation von Arbeitnehmern mit hoher und niedriger Qualifikation, in nichtmanuellen und manuellen Tätigkeiten, in großen und kleinen, rentablen und unrentablen Betrieben entspricht dem Gedanken eines alle Differenzierungen überwindenden, einheitlichen Klasseninteresses und dem sich hieraus strategisch wie normativ ergebenden Prinzip der Solidarität“². Mit diesem Anspruch steht die deutsche Gewerkschaftsbewegung in einem scharfen Gegensatz zu solchen Formen gewerkschaftlicher Organisation, in denen die Gewerkschaft selbst ein Ausdruck der Konkurrenz der Arbeiter untereinander ist, indem sie Teile der Arbeiterschaft (oder des Arbeitsmarktes) monopolistisch gegen andere Arbeiter abschließt und versucht, durch die Kontrolle des Arbeitsangebots von Arbeitern bestimmter Qualifikation oder ethnischer Zugehörigkeit oder durch die Kontrolle von betrieblichen oder regionalen Arbeitsmärkten das Arbeitsangebot den Kapitalen gegenüber

* Mit diesem Beitrag wird die in Heft 6/81 dieser Zeitschrift begonnene Diskussion über mögliche neue Herausforderungen für und Anforderungen an die Gewerkschaften fortgesetzt und zunächst abgeschlossen. D. Red.

1 Vgl. die ausführliche Darstellung dieses tragenden Prinzips in der Präambel des im März verabschiedeten neuen Grundsatzprogramms des DGB.

2 Wolfgang Streeck: Gewerkschaftsorganisation und industrielle Beziehungen, in: Gewerkschaftliche Monatshefte Nr. 11/1979, S. 721.

künstlich zu verknappen. Beispiele für diese Form gewerkschaftlicher Organisation bieten etwa viele der in der AFL/CIO organisierten US-amerikanischen Gewerkschaften, auch wenn damit der Charakter der sogenannten „business-unions“ nur unzureichend beschrieben ist. Diese Gewerkschaften vertreten nur ihre Klientel, nämlich die Stammebelegschaften, im Gegensatz zu den mobilen und fluktuierenden Teilen der Belegschaft; sie spielen in der Konkurrenz mit dem Kapital die konkurrierenden Belegschaftsfraktionen gegeneinander aus und bestätigen so als Organisation die Konkurrenz der Arbeiter untereinander³.

Gerade dieses Gegenbeispiel zu den DGB-Gewerkschaften zeigt das Ungenügen einer nur-organisationsinternen Gewerkschaftsanalyse auf, wenn sie — wie oft in der deutschen politologischen Diskussion - mit Gegensatzpaaren wie „kooperative“ versus „konfliktorische“ Gewerkschaften, „Mitgliederinteressen“ versus „Politik des Apparats“ und „Autonomie der Gewerkschaftsbewegung“ versus „SPD-Bindung“ arbeitet⁴. Denn die US-amerikanischen Gewerkschaften sind je nach Situation (also gemäß ihren Geschäftsbedingungen) kooperativ oder militant konfliktorisch, vertreten dabei durchaus die Fraktionsinteressen ihrer Mitglieder und haben gegenüber politischen Parteien ein hohes Maß an Autonomie. Eine Funktionsanalyse der Gewerkschaftsbewegungen in den entwickelten kapitalistischen Gesellschaften muß deshalb im Ansatz über die organisationsinterne Analyse hinausgehen und sich auf die Struktur und Entwicklung der Arbeiterschaft und deren Determinanten beziehen. Im Folgenden soll dies thesenhaft anhand einer zunächst provokanten Frage illustriert werden: Kann man auf dem Hintergrund der jüngsten ökonomischen und politischen Entwicklung von einer Tendenz zur Amerikanisierung der deutschen Gewerkschaftsbewegung sprechen? Zumindest wird dies in neueren Beiträgen zur Gewerkschaftsentwicklung behauptet, wenn auch in der Form, daß die Frage gestellt wird, ob denn heute die Gewerkschaften noch für alle da seien⁵, oder wenn im Rahmen der Korporatismus-Diskussion⁶ die deutschen Gewerkschaften in einem korporatistischen Block als Interessenvertreter bestimmter Fraktionen der Arbeiterschaft gesehen werden. In den folgenden Ausführungen steht daher die Frage im Vordergrund, inwiefern sich innerhalb der Gewerkschaftspolitik bestimmte Fraktionsinteressen der Arbeiter durchsetzen, die ein solidarisches Handeln der Gewerkschaft als Klassenorganisation oder auch nur ein kollektives Interpretationsmuster angesichts von Krise und Arbeitslosigkeit von Seiten der Gewerkschaften erschweren oder verhindern.

3 Vgl. Richard Herding Charles Säbel: „Business unions“ in den USA. Eine Verteidigung gegen ihre falschen Feinde, in: J. Bergmann (Hrsg.): Soziologie der Gewerkschaften, Frankfurt/M. 1979.

4 Vgl. Joachim Bergmann, Otto Jacobi, Walter Müller-Jentsch: Gewerkschaften in der Bundesrepublik, Köln 1975.

5 Vgl. Rolf G. Heinze, Karl Hinrichs, Claus Offe, Thomas Olk: Sind die Gewerkschaften für „alle“ da? in: Otto Jacobi, Eberhard Schmidt, Walter Müller-Jentsch (Hrsg.), Moderne Zeiten - alte Rezepte, Kritisches Gewerkschaftsjahrbuch 1980/81, Berlin 1980, und ihren Beitrag in Heft 6/81 dieser Zeitschrift (S. 336ff.).

6 Vgl. Josef Esser, Wolfgang Fach. Georg Simonis: Grenzprobleme des ‚Modell Deutschland‘, in: Prokla Nr. 40/1980.

Erfolgsbedingungen der deutschen Gewerkschaften in der Zeit des „Wirtschaftswunders“

Stabilität und Erfolg der deutschen Gewerkschaftsbewegung sind — nach den politischen Niederlagen 1945 bis 1952 — wesentlich ein Resultat der ökonomischen Prosperität gewesen, die ab ca. 1955/1960 zur Vollbeschäftigung führte und damit die relative Stärke der Arbeitsanbieter auf dem Arbeitsmarkt begründete. Zentrale Erfolgs- und Stabilitätsbedingungen waren dabei:

- Eine aufgrund der beschleunigten technologischen Innovation seit Mitte der 50er Jahre schnelle Entwicklung der Arbeitsproduktivitäten in nahezu allen Branchen der Ökonomie; damit einhergehend hohe Rentabilitäten der Branchenkapitale, wodurch relativ große Konzessionsspielräume für Erhöhungen der anfangs extrem niedrigen Löhne und für Arbeitszeitverkürzungen vorhanden waren;
- die allgemeine Knappheit der Ware Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt, die es den Lohnabhängigen und den Gewerkschaften erlaubte, die vorhandenen Konzessionsspielräume der Kapitale auch — „marktgerecht“ — auszunutzen;
- die Verrechtlichung im Sinne einer Festschreibung wesentlicher Kompromißlinien in der Auseinandersetzung zwischen Lohnarbeit und Kapital, wobei auch die in der Regel restriktive Auslegung bzw. Ausgestaltung des Arbeitsrechts durch die Gerichtsbarkeit in dieser Phase keine wesentliche Schranke der ökonomischen Erfolge der Gewerkschaften darstellte;
- (damit eng zusammenhängend) das duale System der Interessenvertretung der Lohnabhängigen durch die rechtlich abgesicherte betriebliche Vertretung (Betriebsrat) und die überbetriebliche verbandsmäßige Organisierung in den Industriegewerkschaften. Dieses System bildete - angesichts des hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrades der gewählten Betriebsräte⁷ - eine widersprüchliche Einheit, die sich insofern als funktional für die Einheitsgewerkschaft herausstellte, als sie den Gewerkschaften eine informelle Präsenz in den Betrieben erlaubte, ohne in das schwierige Geschäft der Vereinheitlichung der betriebsinternen Fraktionsinteressen eingebunden zu sein. Die durch den Betriebsrat vermittelte Vereinheitlichung der Interessen konnte daher - „von der Industriegewerkschaft als eine Art Vorleistung in Anspruch genommen werden, durch die ihr eigener organisatorischer Prozeß zugleich strukturiert und entlastet (wurde)“⁸.

Der Erfolg gewerkschaftlicher Politik in den 50er und in der ersten Hälfte der 60er Jahre, der sich in kontinuierlichen Reallohnsteigerungen und Arbeitszeitverkürzungen dokumentiert, verdeckte aber eine Reihe von Entwicklungstendenzen, die erst in den 70er Jahren zum Problem der Gewerkschaftspolitik werden. Nicht die Machtentfaltung der Gewerkschaften, sondern die durch technologischen Fortschritt ermöglichten hohen Produktivitäten und Rentabilitäten der Kapitale waren

⁷ Im Durchschnitt sind ca. 80 v. H. der Betriebsräte in DGB-Gewerkschaften organisiert.

⁸ W. Streeck, a.a.O., S. 732.

Bedingung eines steigenden Lebensstandards. Angesichts der vom Arbeitsmarkt ermöglichten naturwüchsigen Reallohnentwicklung, der die Gewerkschaften mit ihrer Tarifpolitik hinterherliefen, verwundert es nicht, daß in den verschiedenen Branchen, Unternehmen und Regionen und entlang der Einstufung in verschiedene Leistungsgruppen sehr unterschiedliche Effektivverdienste erzielt wurden und auch sehr unterschiedliche Arbeitsbedingungen existierten⁹ — ein Hinweis darauf, daß die erst nach der Krise 1975 in der Wissenschaft entdeckten segmentierten Arbeitsmärkte immer auf dem Arbeitsmarkt existierten, allerdings bei allgemeiner Vollbeschäftigung nicht zum Problem wurden! So stellen Osterland u. a.¹⁰ z.T. erhebliche Differenzen im Einkommen der Arbeiterschaft und zwischen Angestellten und Arbeitern fest, können allerdings eine Zunahme dieser Differenzierungen im Zeitraum bis 1971 ausschließen - offensichtlich ein Erfolg gewerkschaftlicher Lohnpolitik.

Die Knappheitsverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt führten besonders mit Beginn des dritten Zyklus 1958/59 dazu, daß verstärkt Personen in den Produktionsprozeß integriert wurden, die bis dahin *nicht* im Erwerbsleben gestanden hatten oder nicht im industriellen Produktionsprozeß beschäftigt waren: Ausländische Arbeiter, Landarbeiter bzw. Bauern und Frauen. Diese Personengruppen waren in der Regel nur schwer gewerkschaftlich zu organisieren, zumal vielen Lohnabhängigen sowieso eine gewerkschaftliche Organisation aufgrund der eh günstigen Stellung auf dem Arbeitsmarkt nicht notwendig erschien.

Der Zustand der Vollbeschäftigung verdeckte dabei den umfassenden Umstrukturierungsprozeß innerhalb der Lohnarbeiterklasse, der ein Resultat der Strukturverschiebungen zwischen den Sektoren und - innerhalb des sogenannten industriellen Sektors — zwischen den Industriebranchen zugunsten der Wachstumsindustrien war, die überproportional technologische Innovationen realisieren konnten¹¹. Die Auflösung traditioneller Berufsbilder, Arbeitsplatzverluste und Dequalifikationen mußten aber in dieser Phase nicht unbedingt von den Betroffenen als negativ empfunden werden, denn nicht Freisetzungen, sondern Umsetzungen auf neue Arbeitsplätze in Wachstumsbranchen und in neuen Berufen mit u. U. gleichem oder gar höherem Lohn waren die Regel. Der technische Fortschritt wird denn auch von den Gewerkschaften nicht als das zentrale Problem empfunden; Rationalisierungsinvestitionen sind für die Gewerkschaften eher produktionsstrukturelle Voraussetzungen für einen größeren Verteilungsspielraum. Probleme werden nur bei den

⁹ Horst Kern und Michael Schumann kommen z. B. in ihrer Untersuchung zu dem Ergebnis, daß sich aufgrund der unterschiedlichen Arbeitsbedingungen die Arbeiterschaft „polarisiert“, vgl. Horst Kern, Michael Schumann: Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein, Frankfurt/M. 1970.

¹⁰ Vgl. Martin Osterland, Wilfried Deppe, Frank Gerlach, Ulrich Mergner, Klaus Pelte, Manfred Schlösser: Materialien zur Lebens- und Arbeitssituation der Industriearbeiter in der BRD, Frankfurt/M. 1973.

¹¹ Vgl. Alfred Kleinknecht: Basisinnovationen und Wachstumsindustrien: Das Beispiel der westdeutschen Wirtschaft, in: IIM-Papers WZB Berlin 1979.

sozialen Folgewirkungen ausgemacht, die es abzufedern gilt, und es wird die Notwendigkeit einer Neubewertung der individuellen Lohn-Leistungsäquivalenz angesichts technologischer Veränderungen am Arbeitsplatz betont.¹²

Die Arbeiter konnten also insgesamt in der Phase der Prosperität bis Mitte der 60er Jahre als *einzelne* auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich in der Konkurrenz mit dem Kapital bestehen. Das ausgeprägte Leistungsbewußtsein der einzelnen Arbeiter und die Ersetzung von Einstellungsmustern, die sich auf traditionelle proletarische Subkulturen und traditionelle Berufsbilder beziehen, durch instrumentelle Orientierungen¹³, sind wohl nicht zuletzt auf die Erfahrungen in der Prosperität zurückzuführen. Befördern einerseits diese Momente an sich schon die Anerkennung von Differenzierungen innerhalb der Arbeitsplatzstruktur und der Entlohnung, so wird die Fraktionierung von Interessen durch die faktischen Unterschiede bei den Einkommen und den Arbeitsbedingungen andererseits ökonomisch begründet. Dabei verwischen sich in dieser Phase immer mehr die Differenzierungen nach tarifrechtlichem Status (Arbeiter-Angestellter), während die Differenzierungen nach Leistung und Qualifikation an Gewicht gewinnen. Die darauf basierenden Fraktionsinteressen legitimieren bei Lohnforderungen aber bezeichnenderweise mit diesen Kriterien nur die unterschiedliche Entlohnung der verschiedenen Arbeiterkategorien, während Lohnforderungen überhaupt mit der Gewinnentwicklung gekoppelt werden¹⁴ - die Lohnentwicklung also als abhängige Variable der Gewinnentwicklung, womit angesichts einer unterschiedlichen Rentabilitätsentwicklung ein weiteres Differenzierungs- und Fraktionierungsmoment an Bedeutung gewinnt.

Die hier dargestellten Tendenzen werden auch im sinkenden Organisationsgrad bei höchst unterschiedlicher fraktionsspezifischer Organisation in den DGB-Gewerkschaften sichtbar.

Globalsteuerung — Flankierung gewerkschaftlicher Interessenvertretungspolitik?

Zu den zuvor genannten vier Erfolgs- und Stabilitätsbedingungen der deutschen Gewerkschaftsbewegung gesellt sich nach Überwindung der Krise 1966/67 eine fünfte: die Sozialdemokratie in der Regierung und die von ihr durchgesetzte keynesianische Globalsteuerung. Mit dem Stabilitätsgesetz 1967 übernahm die staatliche Fiskalpolitik die Verantwortung für ein hohes Beschäftigungsniveau. Damit erfährt aber auch die Funktion der Gewerkschaften im Rahmen der Wirt-

12 Vgl. etwa die Automationskongresse der IG-Metall im Juli 1963 und März 1965, auf denen die Gefahren der Automation für die soziale Lage der Arbeiter gesehen wurden. Die Notwendigkeit sozialer Kämpfe wurde aber eher im Hinblick auf eine *Beteiligung* der Arbeiter am Produktivitätsfortschritt formuliert.

13 Vgl. Christel Eckart, Richard Herding, Ursula Jaerisch, Klaus Japp, Berndt Kirchlechner: Arbeiterbewußtsein, Klassenzusammensetzung und ökonomische Entwicklung, in: *Gesellschaft* Nr. 4/1975; Richard Herding, Berndt Kirchlechner: Lohnarbeiterinteressen: Homogenität und Fraktionierung, Frankfurt/M. 1979, S. 295.

14 Vgl. R. Herding, B. Kirchlechner, a. a. O., S. 141.

Schaftspolitik einen qualitativen Wandel: Denn wenn bis dahin die gewerkschaftlichen Organisationen auf Basis der günstigen Akkumulationsbedingungen günstige Verkaufsbedingungen der Ware Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt vorfanden, so werden jetzt — im Gefolge des Schocks der Krise 66/67 — diese Verkaufsbedingungen staatlich „garantiert“. Auf diesem Hintergrund ist zunächst einmal der relativ problemlose Einbau der gewerkschaftlichen Tarifpolitik in die Globalsteuerung im Rahmen der Konzertierten Aktion zu betrachten. Die Verkaufsbedingungen der Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt durch eine keynesianische Globalsteuerung zu verstetigen war schließlich auch das Kernstück des 63. er Grundsatzprogramms des DGB.

Allerdings: In der dann praktizierten Globalsteuerung konnte dem „gemeinsamen Interesse“ von Lohnarbeit und Kapital am Wirtschaftswachstum nur Rechnung getragen werden, indem die gewerkschaftliche Lohnpolitik selbst auf die Ausnutzung der scheinbar staatlich vermittelten günstigen Verkaufsbedingungen zugunsten einer Einbindung in eine ökonomische Verstetigungsstrategie¹⁵ verzichtete. Diese Einbindung in die staatliche Wirtschaftspolitik wird sowohl praktisch (nämlich in den Septemberstreiks 1969) als auch theoretisch¹⁶ kritisiert. Letztlich wird auf beiden Ebenen der Kritik die einseitige Funktionalisierung der Lohnpolitik im Rahmen der durch die Kapitalakkumulation vorgegebenen Daten kritisiert; während die praktische Kritik in den Septemberstreiks allerdings ihre Basis in der — schon erwähnten - Orientierung der Lohnforderungen an der Gewinnentwicklung hat¹⁷, verabsolutiert die theoretische Kritik den Tatbestand der „Einbindung“ im Zusammenhang mit der These von einer kooperativen Gewerkschaftspolitik gegen behauptete antikapitalistische Interessen der Gewerkschaftsmitglieder¹⁸. Denn - die Möglichkeit des Funktionierens der staatlichen Globalsteuerung im Rahmen der kapitalistischen Reproduktion einmal unterstellt — ist doch zu fragen, ob die Lohnabhängigen (und die Gewerkschaften) nicht im Rahmen einer verstetigten Konjunktur bei Sicherheit des Arbeitsplatzes und stetigen Lohnzuwachsen besser fahren als ohne eine solche Globalsteuerung.

Dabei ist im Rahmen meiner Fragestellung wichtig anzumerken, daß in der keynesianischen Nachfragesteuerung das Niveau der makroökonomischen Nachfrageströme reguliert und damit das Niveau der Gesamtbeschäftigung gesichert werden sollte — unabhängig also von Branchenentwicklungen etc. (diese Niveausteuerung bildet ja auch den Hauptansatzpunkt der Kritik der Globalsteuerung durch den neoklassischen „Monetarismus“); folglich waren die Gewerkschaften als Interes-

15 Vgl. Konrad Schacht, Lutz Unterseher: Das Tarifverhandlungssystem der Bundesrepublik, in: Werner Meißner, Lutz Unterseher, (Hrsg.): Verteilungskampf und Stabilitätspolitik, Stuttgart-Berlin-Köln-Mainz 1972.

16 Vgl. J. Bergmann u. a., a. a. O.

17 Vgl. Michael Schumann, Frank Gerlach, Albert Gschössl, Petra Milhoffer: Am Beispiel der Septemberstreiks - Anfang der Rekonstruktionsperiode der Arbeiterklasse ? Frankfurt/M. 1971.

18 So J. Bergmann u. a., a. a. O.

senvertreter *aller* Lohnabhängigen in der Konzentrierten Aktion präsent und die Lohnorientierungsdaten bezogen sich auf den Durchschnitt *aller* Lohnzuwachsra-

ten.

Allerdings muß eine solche Funktionalisierung der Lohnpolitik im Rahmen der Konzentrierten Aktion nicht immer notwendigerweise den Interessen aller Arbeitergruppen entsprechen, auch wenn zunächst Arbeitsplätze gesichert und steigende Löhne für alle Beschäftigten durchgesetzt werden können: Während in den Tarifrunden 1970 bis 1972 bei wiedererreichter Vollbeschäftigung die Gewerkschaften die höchsten Lohnsteigerungen in der Geschichte der Bundesrepublik durchsetzen können, bricht im Verlauf der spontanen Streiks 1973 ein Widerspruch zwischen den gemäßigten Prozentforderungen der Gewerkschaften und den an der Reproduktion der Arbeitskraft orientierten Forderungen der Streikenden auf - ein Widerspruch, der quer durch die Belegschaften geht und erstmals Fraktionsgegensätze zwischen den die Streiks wesentlich tragenden „unteren Arbeiterschichten“ und der Facharbeiterschaft offenbar werden läßt: Während die Streiks — im Gegensatz zu den Septemberstreiks - von den unteren Arbeiterschichten mit niedrigem Organisationsgrad (bes. ausländischen Arbeitern, Frauen) getragen werden, stoßen die Forderungen der Streikenden oft sogar auf den Widerstand der Facharbeiterschaft und die Unternehmen haben so keine Mühe, die Arbeiterfraktionen in einzelnen Betrieben gegeneinander auszuspielen, um so den Streik zu brechen. In den Streiks werden deutlich Differenzierungen innerhalb der Arbeiterschaft sichtbar, dabei überschneiden sich ethnische und geschlechtsspezifische Merkmale mit besonders schlechten Arbeitsbedingungen (im Rahmen repetiver Teilarbeit); die Forderungen stehen deutlich gegen die leistungsorientierten Prozentforderungen von großen Teilen der Facharbeiter und Angestelltenschichten, die sich in der gewerkschaftlichen Tarifpolitik repräsentiert sehen¹⁹. Auch das Entstehen oppositioneller Listen bei Betriebsratswahlen hat in diesem Widerspruch seinen Grund²⁰. Diese Gegensätze werden in der nach 1973 einsetzenden Krise noch deutlicher und zentraler Bestandteil der gesellschaftlichen Krisenbewältigung.

Der Verlust gewerkschaftlicher Erfolgsbedingungen in und nach der Krise 1975: Segmentierung und Spaltung

Voraussetzung einer erfolgreichen Kooperation im Rahmen der Konzentrierten Aktion war die als möglich unterstellte „politische Machbarkeit“ von Konjunktur und Vollbeschäftigung. Ist diese Voraussetzung nicht mehr vorhanden - und die sich ab 1973 entwickelnde Stagflation zeigte deutlich die Grenzen des Keynesianis-

19 Vgl. Thomas Mitscherlich, Christel Neusüß: Neue Momente in der Klassenbewegung in der Metallindustrie, in: Prokla Nr. 10/1973.

20 Zu diesem Ergebnis kommt eine Untersuchung der Betriebsratswahlen in West-Berlin; vgl. Der Gewerkschafter, Nr. 7(1979), S. 20 f.

mus —, dann wird die gewerkschaftliche Interessenvertretung wieder zurückgeworfen auf jene Machtpositionen, die der Arbeitsmarkt determiniert. Ich hatte zuvor den Arbeitsmarkt als eine Stabilitätsbedingung der deutschen Gewerkschaften dargestellt. Mit anderen Worten: Der Basiskonsens zwischen Lohnarbeit und Kapital war in der Bundesrepublik wesentlich ökonomisch vermittelt. Mit der ökonomischen Krise entfällt daher diese zentrale Stabilitätsbedingung. Welche neuen Stabilitätsbedingungen haben sich aber dann in und nach der Krise 1974/75 entwickelt?

In der Krise 1974/75 überschneiden sich zyklische und langfristige Tendenzen der Kapitalverwertung²¹ von denen wiederum das *Niveau* der Akkumulation und der Beschäftigung bestimmt werden. Im Gegensatz zu einigen Theorien der Segmentierung der Arbeitsmärkte vertrete ich die These, daß erst ein allgemein sinkendes Niveau der Akkumulation und der Beschäftigung Strukturen des Arbeitsmarktes und damit auch Strukturen der Arbeitslosigkeit sichtbar macht und nicht diese Strukturen selbst die Ursache der Arbeitslosigkeit bestimmter Arbeitergruppen sind. Wenn es aber eine Tendenz zur „Amerikanisierung“ der deutschen Gewerkschaftsbewegung geben sollte, dann müßte diese — gemäß meiner eingangs angestellten gewerkschaftstheoretischen Überlegungen — eine Basis in der Segmentierung des Arbeitsmarktes haben. Ich unterscheide dabei zwischen Branchen-, regionalen und innerbetrieblichen Teilarbeitsmärkten; wir werden aber sehen, daß sich die besonders negative (oder positive) Situation bestimmter Arbeiterfraktionen aus Überschneidungen dieser Segmente ergeben.

Die branchenspezifischen Teilarbeitsmärkte des industriellen Sektors entwickeln sich zunächst in der Krise entsprechend den zyklenspezifischen Branchenkonjunkturen, darauf soll hier nicht näher eingegangen werden. Wichtig für die Krise und die nachfolgende relative Stagnation ist, daß neben den strukturschwachen Branchen die klassischen Wachstumsbranchen durch die Weltmarktkonkurrenz ebenfalls unter Druck geraten: Teils aufgrund des Auslaufens von Innovationseffekten, teils aufgrund der Möglichkeiten der Standardisierung der Produktion von Industrieprodukten und der damit möglichen Beschäftigung unqualifizierter Arbeiter in Entwicklungsländern oder sogenannten Schwellenländern, teils aufgrund der Produktivitätsvorsprünge der Konkurrenz aus entwickelten Industrieländern (z.B. Japans) in bestimmten Bereichen der Fertigung mit Hilfe elektronischer Bauelemente etc.²². Angesichts stagnierender Märkte reagieren die Unternehmen auch in diesen Branchen mit Rationalisierungsinvestitionen, ohne zusätzliches Kapital im Inland anzulegen — vorherrschend wird vielmehr — aus Rentabilitätsabwägungen — die Auslandsanlage von Kapital. Aufgrund der allgemeinen Betroffen-

21 Vgl. zu den folgenden Thesen zur ökonomischen Entwicklung: Elmar Altvater, Jürgen Hoffmann, Willi Semmler: Vom Wirtschaftswunder zur Wirtschaftskrise, Berlin 1980.

22 Vgl. dazu A. Kleinknecht, a. a. O., Wolfgang Schoeller: Weltmarkt und Reproduktion des Kapitals, Frankfurt/M.-Köln 1976; Josef Esser: Gewerkschaften in der Krise. Die Anpassung der deutschen Gewerkschaften an neue Weltmarktbedingungen, Habilitationsschrift, eingereicht an der Universität Konstanz Nov. 1980.

heit von der Krise sind daher die Möglichkeiten der Kompensation von Beschäftigungsverlusten in einer Branche durch zusätzliche Arbeitsplätze in anderen wachstumsintensiven Branchen gering. Die branchenspezifischen Teilarbeitsmärkte sind vielmehr gegeneinander abgeschottet und auch der Staat kann - aufgrund der Einsparungen z.B. durch das Haushaltsstrukturgesetz 1975 - keine zusätzlichen Beschäftigungsmöglichkeiten bieten, sondern entläßt eher seinerseits noch Arbeiter.

Die Formen der einzelkapitalistischen Kostenminimierung mit dem Ziel, bei stagnierenden Märkten die produzierten Waren mit relativ hoher Profitrate verkaufen zu können, prägen in spezifischer Weise die regionalen und innerbetrieblichen Arbeitsmärkte. Neben den Rationalisierungsinvestitionen wird nämlich durch eine Flexibilisierung der Produktion der einzelnen Unternehmen und durch eine veränderte betriebliche Personalplanung versucht, Fixkapital- und Personalkosten zu senken bzw. an die jeweilige Kapazitätsauslastung anzupassen. Eine Flexibilisierung der Produktion bei geringen fixen Kosten erreicht ein Einzelkapital z.B. dadurch, daß es Teile der stark konjunktur reagiblen Produktion in Zweigwerke in ländlichen Regionen ausverlagert und dort zugleich die billigen, unqualifizierten Arbeitskräfte ausnutzt. In Phasen der Stagnation können dann diese Produktionskapazitäten stillgelegt werden, während das Stammwerk - in der Regel mit hohem Facharbeiteranteil - die Produktion aufrecht erhält. Die Peripherie erfüllt hier also die Funktion, in räumlich konzentrierter Form die Beschäftigung so anzupassen, daß sich die Beschäftigungsschwankungen in den Zentren verringern²³. Ähnlich die Strategien von Großkonzernen gegenüber ihren Zulieferbetrieben, deren Produktion sie in stagnativen Phasen u.U. im eigenen Produktionsbereich herstellen. Die Wirkungen auf dem Arbeitsmarkt sind die gleichen.

Haben wir hier schon wichtige empirische Hinweise auf eine Spaltung der Beschäftigten in Kern- und Randbelegschaften, so wird diese Spaltung noch deutlicher sichtbar, wenn die innerbetrieblichen Teilarbeitsmärkte gesondert untersucht werden. Hier zeigt sich nämlich, daß die Unternehmen nach den ersten spektakulären Massenentlassungen 1975 dazu übergegangen sind, durch eine Flexibilisierung der Personalplanung bei allgemeinem Personalabbau die Lasten konfliktminimierend innerbetrieblich umzuverteilen. Wie verschiedene soziologische Untersuchungen gezeigt haben²⁴, werden aus Gründen der Hortung qualifizierter Arbeitskräfte und aus Gründen der Konfliktminimierung bei innerbetrieblichen Rationalisierungen und Umstellungen die Arbeiter auf den höheren Qualifikationsstufen zunächst

23 Vgl. Knut Gerfach, P. Liepmann: Konjunkturelle Aspekte der Industrialisierung peripherer Regionen — dargestellt am Beispiel des oberbayerischen Reg. Bez. Oberpfalz, zit. bei Gernot Müller, Ulrich Rodel, Charles Säbel, Frank Stille, Winfried Vogt: Ökonomische Krisentendenzen im gegenwärtigen Kapitalismus, Frankfurt/M.-New York 1978, S. 202.

24 Knuth Dohse unter Mitarbeit von Ulrich Jürgens und Harald Russig: Bestandsschutz durch Seniorität, IIVG Papers, WZB Berlin 1979; Rainer Dombois: Massenentlassungen bei VW, Individualisierung der Krise, in: Leviathan Nr. 4/1976; Eckart Hildebrandt: Feuerm ohne zu Heuern, Betriebs- und Personalpolitik in der Krise, in: Prokla Nr. 26/1977; Claus Offe: ProjektTuppe Arbeitsmarktpolitik (Hrsg.), Opfer des Arbeitsmarktes, Neuwied 1977;

nicht entlassen, sondern herabgestuft auf Arbeitsplätze mit niedrigerem Qualifikationsprofil. Entlassen werden dadurch in der Regel die konflikt- und leistungsschwächeren Inhaber der Arbeitsplätze mit niedrigem Qualifikationsprofilen. Die Entlassung trifft so besonders „unterprivilegierte Arbeitergruppen“, während — prototypisch gesehen — der männliche deutsche Facharbeiter mittleren Alters mit hohem gewerkschaftlichen Organisationsgrad im Betrieb verbleibt. Gleichfalls im Sinne einer solchen Externalisierung der Krisenbetroffenheit wirken Maßnahmen wie Einstellungsstopps, die bes. jugendliche Bewerber gar nicht erst in die Lage versetzen, Teil der Belegschaft zu werden, Abfindungsaktionen, die in der Regel von den leistungs- und konfliktsschwachen Teilen der unteren Arbeiterschichten wahrgenommen werden, und Frühverrentungsmaßnahmen, die die Kosten der Externalisierung der Rentenversicherung aufbürden.

Diese Form der Externalisierung bzw. Umschichtung von Krisenbetroffenheit wird dabei oft (z.B. im Zuge von Aufhebungsverträgen) von den betrieblichen Interessenvertretungen, die in der Regel von Facharbeitern dominiert werden²⁵, mitgetragen. Die betriebliche Personalpolitik bezieht aus Gründen der Konfliktminimierung die Betriebsräte bewußt frühzeitig in den Entlassungs- und Selektionsprozeß mit ein; diese werden informell sogar in die Lage versetzt, selbst bei der Selektion der zu Entlassenden mitzuwirken und handeln dabei durchaus im Sinne der Geschäftsleitung, wenn sie den Kern der Facharbeiterschaft bzw. der Gewerkschaftsmitglieder schonen²⁶.

Aus Positionen der Stärke werden für die Gewerkschaften mit der Krise Positionen der Schwäche

Die hier kurz umrissenen Formen unterschiedlicher Krisenbetroffenheit auf den Teilarbeitsmärkten sind aber überhaupt ein wichtiger Bestandteil der gesellschaftlichen Krisenverarbeitung. Denn wenn in der Phase ökonomischer Prosperität die Arbeiter als einzelne erfolgreich mit dem Kapital konkurrieren konnten, so müssen sie jetzt als einzelne ihre Krisenbetroffenheit verarbeiten bzw. es schälen sich jetzt jene Differenzierungen auf Branchen und Betriebsebene heraus, die es dem Kapital erlauben, die einzelnen Fraktionen gegeneinander auszuspielen. Erinnern wir uns der anfangs aufgelisteten Stabilitätsbedingungen der deutschen Gewerkschaften in den 50er und 60er Jahren, so müssen wir feststellen, daß diese Positionen der Stärke mit Krise und Massenarbeitslosigkeit nach 1974/75 in Positionen der Schwäche umschlagen :

- Die Steigerung von Produktivität und Rentabilität des Kapitals (u. a. durch Einsatz neuer Technologien) ist jetzt nicht mehr gleichbedeutend mit Sicherheit der Arbeitsplätze und hohen Verteilungsspielräumen, sondern geht einher mit Arbeits-

25 Vgl. G. Müller u. a., a. a. O., S. 308 ff.

26 Vgl. E. Hildebrandt, a. a. O.; R. Dombois, a. a. O.; K. Dohse u. a., a. a. O.

platzverlusten; die Orientierung der Einkommenserwartungen an den Gewinnen führt dazu, daß die Belegschaften aus Angst vor Entlassungen eher auf Lohnsteigerungen verzichten oder gar Reallohnverluste hinnehmen und Rücknahmen gewerkschaftlicher Erfolge durch die Kapitale (z.B. auf dem Gebiet der Arbeitsbedingungen) widerspruchslos hinnehmen.

- Das Überangebot der Ware Arbeitskraft läßt jetzt die Konkurrenz der Arbeiter untereinander aufbrechen und es werden mit der Herausbildung von segmentierten Arbeitsmärkten fraktionelle Differenzen zwischen den Arbeitergruppen sichtbar.

- Die Verrechtlichung von Teilbereichen der sozialen Beziehungen wird jetzt offensiv von dem Kapital gegen die Gewerkschaften und Belegschaften gewendet (vgl. das arbeitsrechtliche Vorgehen gegen die spontan Streikenden 1973 im Unterschied zu 1969 und die Aussperrungspraxis); zugleich trägt die Verrechtlichung auch zu einer nicht-kollektiven Verarbeitung der Krisenerfahrungen bei: „Unternehmensleitung, Betriebsrat, Arbeitsgericht, Einigungsstelle, Arbeitsverwaltung und Sozialbetreuung zerstückeln den Gesamtzusammenhang des Entlassungsprozesses, zerren ihn institutionell und zeitlich auseinander, so daß der Überblick und die Kompetenz für die Betroffenen — Voraussetzungen, um die Bewältigung ihrer Probleme aktiv vorzunehmen — zerstört werden“²⁷.

- Auch das „duale System der Interessenvertretung“ erweist sich auf Basis meiner Überlegungen nur in der ökonomischen Prosperität im Sinne der These von Streeck als funktional für die Einheitsgewerkschaft, während in der Krise einerseits auch bei den gewerkschaftlich organisierten Betriebsräten eher die Angst vor dem Unternehmer als die Bindung an die Gewerkschaft dominiert (bes. in Klein- und Mittelunternehmen²⁸). Andererseits haben gerade in Großbetrieben die Betriebsräte durch die Einbindung in die betriebliche Personalplanung eher eine spaltende denn vereinheitlichende Funktion.

- Daß die fünfte von benannte Stabilitätsbedingung, die staatliche Vollbeschäftigungspolitik, entfallen ist, war Voraussetzung meiner Darstellung der Veränderungen in der Krise.

*Entsolidarisierende Effekte der neuen Wirtschaftspolitik:
„Strukturpolitik“ und „Mehr Markt“*

Ich habe zuvor die keynesianische Globalsteuerung als eine Form der Wirtschaftspolitik dargestellt, die auf der solidarischen Interessenvertretung durch die Gewerkschaften aufbaut und gerade deshalb die Gewerkschaften als Vermittlungsinstanzen der Einkommenspolitik benötigt. Es lohnt sich daher für mein Thema, die Folgen einer veränderten Wirtschaftspolitik — die durch die Pole „aktive Strukturpolitik“ und „Mehr Markt“ umrissen werden kann — für eine solidarische Interes-

27 E. Hildebrandt, a. a. O., S. 190.

28 Vgl. Hermann Kotthoff: Zum Verhältnis von Betriebsrat und Gewerkschaft. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung, in: Joachim Bergmann (Hrsg.): Soziologie der Gewerkschaften, Frankfurt/M. 1979.

senvertretungspolitik zu untersuchen. In der Praxis überschneiden sich die o.a. beiden wirtschaftspolitischen Konzeptionen, die auch jeweils verschiedene Träger im Regierungsapparat und innerhalb der die Regierung tragenden gesellschaftlichen Gruppen haben:

1. Die eher sozialdemokratisch-staatsinterventionistische, die als „Modernisierung der Volkswirtschaft“ vom ehemaligen Forschungsminister Volker Hauff und von Fritz W. Scharpf²⁹ entworfen worden ist. In diesem Konzept soll die staatliche Strukturpolitik aktiv durch Technologieförderung und Subventionierung den ökonomischen Strukturwandel unterstützen, d.h. aber Innovationsprozesse in den exportstarken Wachstumsindustrien fördern, während Erhaltungssubventionen an die strukturschwachen Branchen bewußt gekürzt oder eingestellt werden sollen. Letztlich geht es also um die staatliche Antizipation der „bereinigenden“ Wirkungen ökonomischer Krisen, um so der deutschen Industrie Konkurrenzvorteile auf dem Weltmarkt zu verschaffen. Erhaltungssubventionen sind aber immer auch arbeitsplatzerhaltend und Innovationsprozesse bei stagnierenden Märkten immer auch arbeitsplatzvernichtend. Die Gewerkschaften werden deshalb auf Branchenebene bzw. auf Konzernebene in die Konkurrenzstrategien der Kapitale im Rahmen einer „Konzentrierten Aktion“ eingebaut und sollen das schwierige Geschäft der Vermittlung dieser Politik gegenüber den Betroffenen übernehmen. Diese Strategie setzt also nicht auf der „Makroebene“, wie die Globalsteuerung, sondern auf der „Meso-“ und „Mikroebene“ an (also auf Branchen- und Konzernebene). Da die Wachstumsbranchen gegenüber den strukturschwachen Branchen gefördert werden sollen, werden notwendigerweise die jeweiligen Einzelgewerkschaften gegeneinander ausgespielt. Es kommt hinzu, daß diese wachstumsstarken Branchen (Chemie, Elektrotechnik, Fahrzeugbau, Datenverarbeitung, Kunststoffverarbeitung, Maschinenbau) Branchen mit in der Regel hohen Anteilen von Facharbeitern sind, deren Qualifikation bewußt als Konkurrenzvorteil auf dem Weltmarkt genutzt und deren hohe Löhne als Legitimationspotential erhalten werden sollen. Und auch hier haben wir es mit einer Externalisierungsstrategie zu tun, indem die Arbeitslosigkeit in andere Länder exportiert wird.

2. Die zweite wirtschaftspolitische Konzeption, die besonders von Wirtschaftsminister Lambsdorff und dem Sachverständigenrat vertreten wird, will eben diese Strukturbereinigung allein durch die Freisetzung der Marktkräfte bei einer Austerity-Politik des Staates durchsetzen. Nicht der Staat, sondern der Markt allein soll entscheiden, welche technologischen Innovationen Konkurrenzvorteile auf dem Weltmarkt bringen; vor allem sollen die Marktdaten die Unternehmer und Gewerkschaften zwingen, sich „marktgerecht“ zu verhalten. Was dies bei einer Arbeitslosenzahl, die jüngst erneut die Millionengrenze überschritten hat, für die Lohnpolitik der Gewerkschaften heißt, muß hier nicht näher ausgeführt werden. Anzumerken ist aber dabei, daß ein Hauptangriffspunkt der hinter dieser Politikkonzeption

29 Vgl. Volker Hauff, Fritz W. Scharpf: Modernisierung der Volkswirtschaft, Köln 1975.

tion stehenden ökonomischen Theorie der Monetaristen und der „supply-side-economists“ (angebotsorientierte Ökonomen³⁰) die angebliche Nivellierungspolitik der Gewerkschaften ist: Daß gerade die unteren Arbeiterschichten die sogenannten Problemgruppen der Arbeitslosen stellen, gilt für diese Theorien als Beweis, daß diese Gruppen einen zu hohen Lohn für das „Grenzprodukt ihrer Arbeit“ fordern. Allein eine weitere Differenzierung der Löhne nach unten könne daher — abgesehen von einer „natürlichen Rate der Arbeitslosigkeit“ — die Arbeitslosigkeit dieser Gruppen mittelfristig auflösen.

Amerikanisierung der deutschen Gewerkschaften ?

Die Gewerkschaftspolitik hat sich angesichts dieser Entwicklungen zunächst so verhalten, wie dies nach zwanzig Jahren ökonomischer Prosperität nicht anders zu erwarten war: sie hat auf die Wiederherstellung der ökonomischen Voraussetzungen ihrer Politik gesetzt; zunächst auf die staatliche Wirtschaftspolitik, dann — konfrontiert mit Stabilitätspolitik, Krise und anhaltender Massenarbeitslosigkeit — auf eine defensive Lohnpolitik, die auf nivellierende Forderungen verzichtete und die Arbeitsbedingungen kaum noch thematisierte. Besonders auf der Branchen- und Konzernebene sind die Gewerkschaften weitgehend den Konkurrenzstrategien der Kapitale ausgeliefert. Angesichts der Angst vor Verlust der Arbeitsplätze ist auch bei den Belegschaften der Widerstand gegen Rationalisierungsinvestitionen und Arbeitsintensivierung relativ gering, denn der Ausweg aus der Bedrohung der Arbeitsplätze wird in der Steigerung der Konkurrenzfähigkeit der Einzelkapitale gesehen. Gewerkschaftliche Interpretationen der Krise als Folge von Ölkrise, Mißmanagement und mangelnder Innovationsfreudigkeit der Unternehmer tragen eher zu einer weiteren Anbindung an produktivitätsorientierte Konzernstrategien bei, ebenso die Mitarbeit der Gewerkschaften bei staatlich vermittelten Strukturbereinigungen (z.B. Saarland³¹) und in der Technologiepolitischen Gesprächsrunde, die offensichtlich ein Vorläufer der Konzentrierten Aktion ist.

Ich habe versucht, darzustellen, daß diese Politik auf Basis der vorhandenen Strukturen des Arbeitsmarktes und der gewerkschaftsorganisatorischen Strukturen dazu führt, daß der Kern der gewerkschaftlichen Mitgliedschaft in den Industrie- und Gewerkschaften, die Facharbeiterschaft, eher geschützt wird, während die unteren Arbeiterschichten, deren Organisationsgrad auch in den siebziger Jahren noch niedrig ist, in die Randbelegschaften oder in die Arbeitslosigkeit abgedrängt werden.

Dabei ist der Mangel einer kollektiven Kriseninterpretation und Konfliktbewältigungsstrategie deshalb so entscheidend, weil dadurch letztlich die Krisenverarbeitung der Betriebsebene überlassen bleibt. So stellt Rainer Dombois anhand

30 Vgl. dazu Willi Semmler: Zu neueren Tendenzen in der Theorie und Praxis der amerikanischen Wirtschaftspolitik, in: Prokla Nr. 42/1981.

31 Vgl. dazu J.Esser u.a., a.a.O.

mehrerer Untersuchungen über Stilllegungen fest, daß überbetriebliche Gewerkschaftsinstanzen allenfalls im Vorfeld der Konflikte Einfluß nehmen: „Der überbetriebliche Organisationszusammenhang der Gewerkschaft vermittelt keine Erklärungs- und Deutungsmuster, die den systematischen Zusammenhang der Krisenphänomene und die Reichweite der Betroffenheit und Interessenverletzung freigelegt hätten. Vielmehr wurde die Notwendigkeit der Arbeitsplatzvernichtung im Prinzip nicht bestritten, um Rentabilität Marktpositionen und Arbeitsplätze (nämlich die der Stammarbeiter, jh) zu sichern¹²ⁿ. Werden aber solche kollektiven Handlungsperspektiven nicht entwickelt, dann dominieren aufgrund der strukturellen Voraussetzungen Tendenzen der gewerkschaftspolitischen Vertretung von Fraktionsinteressen im Sinne einer „Amerikanisierung“ der deutschen Gewerkschaften — nicht aufgrund eines bewußten Handelns, sondern aufgrund des Nicht-Handelns. Schwerwiegend ist dabei der Mangel einer Gewerkschaftspolitik, die die Bereitschaft der Arbeiter zur Solidarität stützt. Gewerkschaftliche Politik müßte diese Bereitschaft entwickeln, wenn sie — wie Michael Schumann in einem Essay über Arbeiterbewußtsein zeigt — individuelle Ohnmacht und Perspektivlosigkeit bei den Arbeitern und damit eine größere Anfälligkeit für konservative oder reaktionäre Positionen verhindern helfen will³³.

*Möglichkeiten und Schwierigkeiten einer solidarischen
(vereinheitlichenden) Interessenvertretung*

Einer von Esser³⁴ sehr strikt formulierten Teilung der Beschäftigten in „Kern“ und „Rand“ und die Einordnung der Gewerkschaften in eine korporatistische Blockbildung als Interessenvertretung der im „Kern“ repräsentierten Klassenfraktionen stehen aber nicht nur in den Gewerkschaften gegenläufige Tendenzen entgegen. Darüber hinaus wird dieser „Kern“ selbst durch die Konkurrenzstrategien der Kapitale bedroht und eine breite „Grauzone“ von partiell Betroffenen (die Abgruppierungen sind meist Vorstufen der Entlassung) oder von durch technologische Innovationen potentiell Betroffenen reicht in den Kern hinein. Denn gerade weil der Konsens zwischen Kernbelegschaften, Gewerkschaften und Kapital wesentlich ökonomisch vermittelt ist, ist er auch brüchig. Dazu einige abschließende Thesen:

1. Nachdem in den wichtigen Industrienationen das Lohnniveau sich weitgehend angeglichen hat, gewinnt das Niveau der Technologie zentrale Bedeutung in der Weltmarktkonkurrenz. Dabei haben die Einführung der Mikroelektronik und neuerer Kommunikations- und Informationstechnologien bislang nur einige Möglichkeiten der Automatisierungspotentiale in den 80er Jahren aufgezeigt. Strategi-

32 R. Dombois: Stammarbeiter und Krisenbetroffenheit, in: Prokla Nr. 36/1979, S. 186.

33 Vgl. Michael Schumann : Entwicklungen des Arbeiterbewußtseins, in: Gewerkschaftliche Monatshefte Nr. 3/1979.

34 Vgl. J. Esser, a. a. O.

sche Ansatzpunkte dieser Innovationen sind a) das hohe Lohnkostenniveau gerade im Bereich der qualifizierten Tätigkeiten und b) die bisherige Abhängigkeit von Teilen des Arbeitsablaufes von den Dispositionen der Facharbeiter. Kennzeichnend z.B. für die in der Investitionsgüterindustrie eingeführten und quantitativ an Bedeutung gewinnenden NC-Technologien ist ihre hohe Flexibilität der Anwendung, wenn sie mit Kleincomputern verbunden werden. Dadurch ergeben sich aber aufgrund ihrer Anwendung in der Einzel- und Kleinserienfertigung besonders für die deutsche Maschinenbauindustrie Rationalisierungsspielräume, die bis zu 50% der Maschinenfacharbeiter-Arbeitsplätze kosten könnten³⁵. Daneben wird durch die Anwendung dieser Technologien - wie Harley Shaiken³⁶ zeigt - die verbleibende Facharbeiterschaft dequalifiziert, ihre Tätigkeiten werden arbeitsteilig auf wenige Programmierer und Instandhaltungsarbeiter und viele Maschinenbediener aufgeteilt, damit also auch uneinheitlicher. Da die Steuerungselemente eine zentrale Kontrolle des technischen Managements ermöglichen, engen sie den verbleibenden Dispositionsspielraum der Maschinenarbeiter in ähnlicher Weise ein wie dies der Taylorismus in der Fließproduktion erreicht hat. Damit fallen aber wesentliche Kriterien der Identifikation der Facharbeiter mit ihren Arbeitsinhalten fort.

2. Gegen diese den „Kern“ dequalifizierenden Tendenzen wurde bislang exemplarischer Widerstand nur in der Druck- und Metallindustrie geübt (DRUPA-Streik um den Rastertarifvertrag, Streik um Absicherungs-Tarifverträge in NB/NW und um Arbeitszeitverkürzung in NRW durch die IG Metall). In diesen Abwehrstreiks wurde aber auch deutlich, daß gewerkschaftlicher Widerstand erst dann möglich war, als der Kern der Facharbeiterschaft seine vergleichsweise privilegierte Stellung im Betrieb bedroht sah. Dabei wurden — und dies wirft ein grundsätzliches Problem von Vereinheitlichungsstrategien auf - die nivellierenden Tendenzen als deprivierend empfunden; Spezifika dieser Kämpfe waren einerseits klassenkämpferische Positionen, andererseits aber hinsichtlich der Inhalte ein Mangel an vereinheitlichenden Ansatzpunkten gegenüber anderen Arbeiterfraktionen. Lediglich der Streik um Arbeitszeitverkürzung konnte eine einheitliche Perspektive bieten, wurde aber von der IG Metall von vornherein als Antwort auf die besonderen Probleme der Stahlindustrie eingengt.

3. Teile der „Randbelegschaften“ bzw. der unteren Arbeiterschichten stehen den Gewerkschaften nicht mehr so gleichgültig gegenüber, wie dies in der Zeit des „Wirtschaftswunders“ der Fall war. Mit der Dauer der Beschäftigung in der industriellen Produktion und mit dem wachsenden materiellen Problemdruck scheinen die Schranken gegenüber einer gewerkschaftlichen Organisation für diese Gruppen nicht mehr in dem Maße zu gelten, wie dies vor der Krisenentwicklung der Fall

35 Vgl. Eckart Hildebrandt: Ökonomische, technologische und betriebliche Determinanten von Abgruppierungen am Beispiel der Einführung der NC Technik im Maschinenbau (Entwurf), o. O., 1979 (Hektogr. Manuskript).

36 Vgl. Harley Shaiken: Neue Technologien und Organisation der Arbeit, in: Leviathan Nr. 2/1980.

war. Dies zeigt auch der steigende Organisationsgrad dieser Schichten (z.B. der Frauen).

4. Allein eine gewerkschaftliche Politik, die die Interessen sowohl von Facharbeitern als auch von un- und angelernten Arbeitern vertritt, kann kollektive Konfliktbewältigungsmuster schaffen. Denn auch für Facharbeiter sind individuelle Lösungsstrategien in der aktuellen ökonomischen Situation nicht mehr möglich³⁷, während die Rationalisierung — wie oben angedeutet — die Verschlechterung der Arbeits- und Lebensbedingungen sowohl von Facharbeitern wie von Angehörigen der unteren Arbeiterschichten mit sich bringt. Eine darauf basierende vereinheitlichende Strategie³⁸ könnte durch die Angleichung der außerbetrieblichen Problemlagen für alle Arbeiter beschleunigt werden:

5. Die Weltmarktkonkurrenz zwingt die Kapitale zu einer härteren Gangart gegenüber den Gewerkschaften: die Praxis der Aussperrung, der „Tabu-Katalog“, die kompromißlosen Positionen in den letzten Streiks, überhaupt die Ausnutzung der aufgrund der Arbeitsmarktlage stärkeren Positionen gegen die Gewerkschaften könnten hier u.U. eine „Vereinheitlichung von außen“ erzwingen, insofern hier Frontstellungen gegen alle Arbeitergruppen entwickelt werden; eine sich ausweitende „Grauzone“ potentiell oder tatsächlich von Arbeitslosigkeit Betroffener und die allgemeine Teuerung sind ebenso mögliche Ansatzpunkte gemeinsamen Widerstands wie regional ausweglose Situationen (wie im Ruhrgebiet, Kailetal).

Allerdings könnte die erwähnte Konfliktstrategie des Kapitals, für die auch Wirtschaftsminister Lambsdorff offensichtlich einsteht, auch eine ganz andere Art von „Amerikanisierung“ der Gewerkschaften durchsetzen: Indem durch Weg-rationalisierung der Facharbeiterschaft, „Gesund schrumpfen“ ganzer Branchen und Verödung ganzer Regionen, und durch Kapitalverlagerungen (in den USA in die „union-free-environments“ im Süden) die Gewerkschaften so geschwächt werden, daß ihre Kooperation nicht mehr gefragt ist und ihre Konfliktstrategie ins Leere geht. „Big Labour — It's a big myth“, so zumindest das Resümee der New York Times vom 18.10.1979 über die US-Gewerkschaften.

37 Vgl. Ottfried Mickler: Auflösung oder Expansion von Facharbeit? in: SOFI-Mitteilungen, Febr. 1981.

38 Vgl. z.B. Mickler, ebenda.