

## Gesellschaftlicher Wandel und Gewerkschaftspolitik\*

---

Prof. Dr. Frieder Naschold, geb. 1940 in Sarajewo, studierte Politikwissenschaft, Nationalökonomie, Soziologie in Tübingen, Erlangen und den USA. Von 1970 bis 1976 war er Professor für Politische Wissenschaft an der Universität Konstanz, deren Rektor er von 1974 bis 1976 war. Seit August 1976 ist er Direktor am Internationalen Institut für Vergleichende Gesellschaftsforschung am Wissenschaftszentrum Berlin.

Die gesellschaftlichen Entwicklungen der letzten Jahre und die zu erwartenden Entwicklungstrends verweisen überwiegend auf tiefgreifende makro- und mikroökonomische sowie politische Umstrukturierungen im nationalen und internationalen Gesellschaftsgefüge. Veränderungsprozesse zu neuen gesellschaftlichen Gesamtlagen und nichtevolutionäre Ausdifferenzierungsprozesse bestimmen den typischen gesellschaftlichen Entwicklungspfad. Diese Tendenzen sind jedoch weder technologisch noch ökonomisch eindeutig bestimmt, sondern offen für gesellschaftspolitische Gestaltung. Eine solche ökonomische, politische und ideologische Gesellschaftskonstellation bildet eine grundlegende Herausforderung für die Qualität gewerkschaftlicher Politikkonzeptionen in der Spannung zwischen überkommenen Formen einer Routine-Politik und den Möglichkeiten neuartiger Strategien. Sie erfordert gleichzeitig auch eine Überprüfung gewerkschaftlicher Organisationsstrukturen, Willensbildungsprozesse und Bündnispolitiken.

### I.

Der Übergang der 60er Jahre in die 70er Jahre bildet national wie international eine Phase gesellschaftlicher Umbrüche, deren typische Merkmale sich im Verlauf der nachfolgenden Jahre immer deutlicher als weitreichende gesellschaftliche Transformationsprozesse entfalten. Zunehmend bildet sich eine neue weltwirtschaftliche Arbeitsteilung heraus, unter den doppelten Expansionstendenzen eines

---

\* Zu den nachfolgenden Ausführungen verweise ich u. a. auf zwei im Institutszusammenhang des Internationalen Instituts für Vergleichende Gesellschaftsforschung am Wissenschaftszentrum Berlin entstandene Artikel: Dörr/Naschold: Arbeitspolitische Entwicklung in der Industriearbeit. Zum Zusammenhang von Belastung, Qualifikation und Kontrolle (in Druck für das „Sonderheft Industriesoziologie“ der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie“). Jürgens/Naschold: Arbeitspolitik - Entwicklungstendenzen und Politikformen (in Druck für das Sonderheft der Politischen Vierteljahresschrift „Verwaltungswissenschaft und Politikwissenschaft“).

verstärkten Konkurrenzdruckes zentraler Ökonomien wie der USA und Japan und einer exportorientierten Industrialisierungspolitik der Schwellenländer. Das geld- und währungswirtschaftliche Gegenstück zu dieser güterwirtschaftlichen Entwicklung äußert sich in der unausgeglichene Doppelbewegung zwischen Trends zur Betonung nationaler Interessen und zu binnenwirtschaftlichem Protektionismus auf den Geld- und Kreditmärkten und Tendenzen zur Internationalisierung der Geld- und Währungspolitik unter der wechselnden Vorherrschaft einzelner zentraler Ökonomien. Weiter verschärft wird dieser Transformationsdruck durch einen weltweiten, langfristigen Schub der Mikroelektronik. Als neue Basistechnologie bildet sie nicht einfach eine „additive Technologie“ in Ergänzung bestehender Technologien. Ihre besondere Schubkraft liegt im verringerten Kapitalaufwand pro Produkteinheit (Kapitalkoeffizient) und in der Breite ihrer Anwendbarkeit für Produkte, Produktionsverfahren und Organisation.

Diese marktökonomischen und produktionstechnologischen Tendenzen ermöglichen und bewirken Unternehmensstrategien, die auf betrieblicher Ebene zur Umstrukturierung des Produktions- und Arbeitsprozesses auf einem entwickelteren technischen Niveau neigen. Die arbeitsorganisatorischen Strategien der Unternehmen reichen dabei von einer verschärften Taylorisierung des Arbeitsprozesses auf der Basis eines sich ausweitenden betrieblichen Kontrollsystems bis hin zu Bestrebungen, „neue Formen der Arbeit“ auf der Grundlage nach-tayloristischer Organisationsprinzipien zu entwickeln.

Die Entwicklungstendenzen in der Produktion und im Markt wirken sich über den Betrieb hinaus auf die sozialen Lebensbedingungen aus. Regionale Unterschiede im nationalen wie internationalen Maßstab verschärfen sich mit der doppelten Folgewirkung einer „Unwirtlichkeit“ der dicht besiedelten und industrialisierten Räume und der passiven Sanierung von Randgebieten.

Verschärft werden all diese gesellschaftlichen Trends durch die Gefahr eines wachsenden strategisch-räumlichen Ungleichgewichts der politisch Handelnden: Der Internationalisierung der Produktion, der Güter- und Kapitalmärkte stehen weitgehend nationalstaatlich ausgerichtete Politiken und Strukturen des Staatsapparates wie der Gewerkschaftsbewegung gegenüber.

Mit all diesen „objektiven“ Strukturen und Strategieentwicklungen gehen Tendenzen zum Wandel in den gesellschaftlichen Werthaltungen, im kollektiven Bewußtsein einher. Gegenüber dem traditionellen Kampf der Gewerkschaftsbewegung um die „Befreiung der Arbeit“ von der Unternehmenskontrolle und um die Verbesserung der Arbeitsbedingungen bilden sich Tendenzen zu alternativen Arbeits- und Lebensformen gegen die und außerhalb der Industriekultur heraus. Zusammengenommen deuten die wesentlichen Entwicklungstendenzen somit auf

einen tiefgreifenden und sich ausweitenden Wandel der Gesellschaftsorganisation, auf ihre historische Transformation hin. Und unter den Bedingungen weltweiter ökonomischer Stagnation und politischer Defensive der Gewerkschaftsbewegung deuten sich weitreichende Bedrohungen in der Arbeits- und Lebenslage der abhängig Beschäftigten an: steigende Arbeitslosigkeit auf hohem Niveau, Spaltungen und Absonderungen in den Arbeitskräftestrukturen, Gefährdungen des Arbeitsentgeltes wie des „Soziallohns“, Beeinträchtigung von Qualifikation, Arbeitsvermögen und Handlungs- und Entscheidungsspielraum.

## II.

Ein tiefverwurzelter historischer Glaubenssatz, gerade auch der deutschen Gewerkschaftsbewegung bis in die 70er Jahre, beruhte auf der Annahme, daß mit der Entwicklung der Produktivkräfte - oft verkürzt als Technologieentwicklung verstanden - ein sozialer Fortschritt in den Arbeits- und Lebensbedingungen der abhängig Beschäftigten einherginge. Mit dem Zusammenwirken der oben genannten Tendenzen weist dieses Deutungsmuster zunehmend Brüche und Widersprüche auf und beginnt, in eine gegenteilige Sichtweise umzuschlagen: außerordentlich tiefgreifende Tendenzen eines Rangverlusts der Arbeit und einer Verschlechterung der sozialen Lebensbedingungen.

Beiden Deutungsmustern liegt jedoch die Annahme einer besonderen Vorbestimmtheit der gesellschaftlichen Entwicklung zugrunde: Technologische Entwicklung, die Entwicklung der Produktivkräfte einerseits und/oder das ökonomische Rentabilitätskalkül der Unternehmen sowie marktökonomische „Gesetzmäßigkeiten“ bestimmen demnach weitgehend das gesellschaftliche Entwicklungsniveau und die gesellschaftliche Entwicklungsrichtung.

Sicherlich sind das Eigengewicht und die Eigendynamik spezifischer Technologien - so insbesondere der Mikroelektronik -, erst recht nicht ökonomische Strukturmechanismen des Unternehmens und des Marktes zu unterschätzen und dürfen nicht einfach auf soziale und politische Prozesse verkürzt werden. Dennoch verweisen zahlreiche Forschungsergebnisse auch auf die politische Prägung sogenannter ökonomischer und technologischer Entwicklungen. Politik als „inhärente Dimension“ sowie als ausdifferenziertes Institutionengefüge durchwirkt die „sozialen Beziehungen in der Produktion“ wie die „sozialen Beziehungen der Produktion“ (M. Burawoy). Die Entwicklung des Arbeits- und Produktionsprozesses und der damit verbundenen Arbeits- und Lebensbedingungen ist somit immer auch das Produkt politisch-ideologischer Strategien, Bündnisse und Pakte, das Resultat von politischer Thematisierung, Mobilisierung und Organisation und politischer Dethematisierung, Gegenmobilisierung und Gegenorganisation.

Gesellschaftliche Entwicklungen sind somit weder strikt vorherbestimmt noch unbestimmt, sondern weisen einen politisch gestaltbaren Handlungsraum auf. Dieser bemißt sich in aller Regel jedoch nicht nach der illusionären Gegenüberstellung von großen Alternativen zwischen „Gedeih und Verderb“, zwischen säkularem Fortschritt oder Niedergang. Der politische Handlungsraum bildet sich vielmehr aus dem Zusammenwirken von inneren Widersprüchen im Produktions- und Marktgeschehen einerseits und den gesellschaftlichen Gegenbewegungen zu diesen herrschenden Formen von Produktion und Organisation und legt somit Brüche und Bandbreiten für politische Alternativen gesellschaftlicher Entwicklungen offen.

Wenn die oben genannten Tendenzen zur gesellschaftlichen Transformation die „Schubkraft“ des klassischen Vorrats auch an gewerkschaftlichen Strategien zu erschöpfen drohen, so ergeben sich gleichzeitig aus der Politikbestimmtheit technischer und ökonomischer Entwicklungen Bedingungen einer möglichen politischen Gestaltung alternativer gesellschaftlicher Entwicklungspfade. Die produktive Nutzung einer derartigen Konstellation durch die Gewerkschaftsbewegung ist dabei abhängig von wesentlich zwei Bedingungen, auf die im folgenden verwiesen sei: auf die Qualität ihrer Politikkonzeption angesichts veränderter Problemlagen und auf ihr politisches Mobilisierungs- und Organisationspotential angesichts veränderter Kräfteverhältnisse.

### III.

Erfahrungen und Analysen zur Qualität gewerkschaftspolitischer Politikkonzeptionen verweisen häufig auf drei typische Mängellagen gewerkschaftlicher Strategien:

1) Eine quasi-tayloristische „Arbeitsteilung“ bei der Bearbeitung gesellschaftlicher Problemlagen (so die Trennung betrieblicher Politik von den globalen makroökonomischen Konjunktur- und Wachstumspolitiken; die Zerlegung des Arbeitsmarktproblems in eine quantitative und eine qualitative Komponente; die Abkoppelung von betrieblicher Produktion und außerbetrieblicher Reproduktion).

2) Eine tendenzielle Vorherrschaft vereinzelter Eingriffe in Form isolierter und lediglich aneinandergereihter Einwirkungsversuche gegenüber komplexen Problemvernetzungen in Form „gelenkter Prozesse“. (Als Beispiel sei auf die typische Form der isolierten tariflichen Entgeltregelungen verwiesen, anstatt komplex angelegten Verknüpfungen von eingebrachter Qualifikation, Ausgestaltung des Arbeitssystems und der betrieblichen Planungs- und Steuerungssysteme, etwa in Verbindung der kurzfristigen Arbeitsverteilung mit Fragen der Eingruppierung und des Entgeltes).

3) Die Schwierigkeit besteht in der Verknüpfung personenbezogener Interessenlagen mit strukturbezogenen Erfordernissen von Produktion und Organisation, ohne in eine beliebige oder umgekehrt strukturkonforme Forderungspolitik zu verfallen. (Dieses Dilemma wird ersichtlich in der auch gewerkschaftlich weitgehend getragenen Konzeption der arbeitsmedizinisch begründeten kurzfristigen Erholungszeiten im Unterschied zum allgemeinen Mindestpausenkonzept des Lohnrahmens II auf der Basis reproduktionsbezogener Bedürfnisse).

Auf die vielfältigen und vielschichtigen Gründe dieser Problemlagen in der gewerkschaftlichen Politikkonzeption kann hier nicht näher eingegangen werden. Die Mängel wie auch erste Ansätze ihrer Überwindung aufgrund praktischer Erfahrungen und wissenschaftlicher Analysen sollen im folgenden anhand der gewerkschaftlichen Qualifikationsdiskussion — einem zentralen Feld gewerkschaftlicher Forderungspolitik - kurz dargelegt werden.

Die charakteristischen Merkmale der fortgeschrittenen gewerkschaftlichen Qualifikationspolitik liegen - bei aller Unterschiedlichkeit der einzelgewerkschaftlichen Positionen — in dem Bestreben zur Erhaltung der individuellen Facharbeit aufgrund eingebrachter Qualifikationen, ihrer engen Verknüpfung mit Entgeltforderungen, der Aufrechterhaltung dieser Verknüpfung auch angesichts veränderter betrieblicher Anforderungen und Arbeitssysteme durch eine „horizontale“ Integration einzelner Berufstätigkeiten zu neuen „integrierten“ Berufsbildern. Eine solche Konzeption gerät einerseits in Gefahr, den instabilen und gewerkschaftlich kaum kontrollierten Zusammenhang von Entgelt und Qualifikation als Basis der Qualifikationssicherung zu machen. Das weitgehende Scheitern einer zehnjährigen Politik der italienischen Gewerkschaftsbewegung belegt diese problematische Annahme. Eine solche Strategie entkoppelt andererseits Fragen der Qualifikation von Problemen der physischen und psychischen Belastung. Sie isoliert insbesondere auch Qualifikationsprobleme von der weitgehend vom Unternehmen bestimmten Dynamik betrieblicher Planungs-, Steuerungs- und Rückkoppelungssysteme — also der Entwicklung der betrieblichen Kontrollstruktur des Managements — insbesondere auf der Basis mikroelektronisch gestützter Organisationstechnologien. (Nebenbei gesagt findet diese Politikkonzeption ihre organisatorische Abbildung und Festschreibung in der Zersplitterung der zentralen und dezentralen Gewerkschaftsorganisation in die Abteilungen der Berufsbildung, Tarifpolitik, Technologie u. a.).

Gegenüber dieser Politikkonzeption einer erweiterten Qualifikationsstrategie stehen eine Vielzahl wissenschaftlicher Befunde, die die Wechselwirkung zwischen Belastung, Qualifikation, Kontrolle und Entgeltregelung aufzeigen und damit auf die Notwendigkeit einer Politikkonzeption integrierter und komplexer Vernetzungen verweisen. Eine Reihe von historischen und statistischen Studien haben fast ein-

hellig eine enge Beziehung von betrieblicher Qualifikation und Belastungsstrukturen nachgewiesen: Je geringer das Qualifikationsniveau der Arbeitskräfte, desto höher die belastenden Anforderungen und desto höher auch die physischen und psychischen Gesundheitsbeeinträchtigungen. Qualifikation kommt somit in bezug auf Belastung wie auch auf die anderen Beeinträchtigungen durch industrielle Arbeit eine zentrale Bedeutung zu.

Doch Qualifikation unterliegt selber den Transformationstendenzen betrieblicher Produktion und Organisation. Mit der zunehmenden Verschiebung der betrieblich abgeforderten Wissens- und Tätigkeitsstrukturen im Zuge der Automatisierung von Arbeits- und Produktionsprozessen bilden sich Tendenzen zur Zerstörung der traditionellen Fachqualifikation heraus. Mit dem Vordringen von vom Management analytisch zerlegten und dann wiederum zusammengesetzten Arbeitsplätzen, dem Vordringen betrieblicher lang- bis kurzfristiger Planungs-, Steuerungs- und Betriebsdatenerfassungssysteme und der einhergehenden Verdichtung des gesamtbetrieblichen Funktionsgeschehens verändert sich das Verhältnis zwischen den planenden und den steuernden Funktionsbereichen des Betriebes und dem Bereich der ausführenden Arbeit. Dadurch wandelt sich auch der produktionspolitische Stellenwert von Qualifikation im betrieblichen Funktionsgefüge und zugleich auch das betriebliche Kontrollverhältnis zwischen Management und Belegschaft. Kontrolle wird zum bestimmenden Faktor im gesamtbetrieblichen Funktionsgefüge. Diese weitreichenden Entwicklungen lockern und lösen die Verbindung von Qualifikation und Kontrolle in der Facharbeit. Sie enthalten somit einen dreifachen Wirkungszusammenhang:

- Die Vertiefung der innerbetrieblichen Arbeitsteilung und das damit verbundene Auseinanderfallen von Qualifikationsanforderungen führen durch psychische und/oder physische Über- und Unterforderungen des Arbeitsvermögens zu erhöhten Belastungen.
- Mit dem Auseinanderfallen der Arbeitsanforderung ist eine Verschiebung im arbeitsprozeßlichen Kooperations- und Koordinationsgefüge und eine verstärkte Plan- und Steuerbarkeit der Arbeitsverausgabung verbunden. Die Verminderung der arbeitsbezogenen Handlungs- und Entscheidungsspielräume beinhaltet dabei auch eine Verminderung der Kontrollkompetenz der Beschäftigten.
- Die Veränderung im betrieblichen Kontroll- und Kooperationsgefüge wirkt dann ihrerseits wiederum über die Partialisierung der Qualifikationsanforderungen in der betrieblichen Arbeitsteilung auf die spezifischen Belastungsstrukturen industrieller Arbeit zurück.

Gegenüber dieser voneinander abhängigen betrieblichen Wirkungsdynamik ist zwar die traditionelle gewerkschaftliche Strategie zur Absicherung von bestehenden und zur Schaffung von neuen funktionalen Fachqualifikationen mit entsprechenden Entgeltforderungen unerlässlich. Sie greift insgesamt jedoch angesichts der betrieb-

lichen Entwicklungstendenzen zu kurz. Zentral ist vielmehr die Wiederausführung von Qualifikation und Kontrolle auf dem weiterentwickelten Niveau betrieblicher Produktion und Organisation. Eine solche Qualifikationsstrategie erfordert die Durchsetzung zumindest dreier wesentlicher Mindestbedingungen: 1) die „vertikale“ Zusammenlegung von Arbeitsprozessen durch eine Wiederausführung der operativen mit den dispositiven und administrativen Funktionsbereichen der Produktionsplanung und Produktionssteuerung; 2) bedingt durch die vertikale Zusammenlegung und die erweiterten Koordinationsprozesse bei erhöhter Abhängigkeit zwischen den Funktionsbereichen die Weiterentwicklung der individuellen Beruflichkeit in entwickeltere Formen von Gruppenarbeit mit hohen Autonomieräumen in der Kooperation und der Koordination des Arbeits- und Produktionsprozesses, also zu Formen einer „Kollektiven Professionalität“ (B. Trentin); 3) die formale Institutionalisierung der kollektiven Professionalität sowie die lohn- und leistungspolitische Absicherung der Qualifikationsgruppen in einer entdifferenzierenden und egalisierenden Form.

Eine solche, in ihren Umrissen skizzierte Qualifikationskonzeption mit ihrer komplexen Vernetzung der unterschiedlichen, real aufeinander bezogenen Betriebsfunktionen und ihrer Verknüpfung personen- wie strukturbezogener Erfordernisse kann somit die konzeptionelle Voraussetzung zur Sicherung von Fachqualifikationen auf dem weiterentwickelten Niveau von Technisierung und Organisation des Betriebsgeschehens, wie gleichzeitig auch zur Stabilisierung der „kollektiven Dispositionsmacht der Belegschaften“ (O. Mickler) darstellen. Sie bildet gleichzeitig jedoch auch die Basis weiterreichender Konflikte zwischen Unternehmen und Gewerkschaften und wirft somit grundlegende Fragen gewerkschaftlicher Organisationsstrukturen und -prozesse bei der Durchsetzung derartiger Forderungsstrukturen auf.

#### IV.

In Wissenschaft und Praxis kann als „gesicherte (arbeitspolitische) Erkenntnis“ angesehen werden, daß beim Problem politischer Durchsetzbarkeit eine relativ enge Wechselwirkung zwischen der Substanz der Politikprobleme und der Form der politischen Umsetzungsstrukturen und -prozesse besteht. Wenn somit angesichts der gesellschaftlichen Transformationstendenzen eine Neufassung gewerkschaftlicher Politikkonzeptionen erforderlich wird, dann sind daraufhin auch die gewerkschaftlichen Organisationsstrukturen und -prozesse hinsichtlich ihres politischen Durchsetzungspotentials zu überprüfen.

Auf die spezifischen Stärken der bundesrepublikanischen Gewerkschaftsbewegung, gerade auch im Unterschied zu anderen vergleichbaren europäischen Gewerkschaftsbewegungen braucht an dieser Stelle nicht hingewiesen zu werden. Umge-

kehrt kann es auch nicht darum gehen, am Reißbrett ideale Formen gewerkschaftlicher Organisationsstrukturen und Meinungs- und Willensbildungsprozesse abstrakt zu entwerfen. Internationale Vergleichserfahrungen mit Gewerkschaftsbewegungen anderer Länder verweisen jedoch auf eine Reihe zentraler Probleme, die die deutsche Gewerkschaftsbewegung angesichts der veränderten ökonomischen, politischen und ideologischen Gesamtlage zu überprüfen hat. Auf einige wenige dieser Probleme soll abschließend stichpunktartig hingewiesen werden:

1. Die deutsche Gewerkschaftsbewegung stand schon immer, spätestens seit der Weimarer Republik, in enger arbeitsteiliger Beziehung zum Staatsapparat. Die zunehmende Transformation des Staatsapparates in die Form neokorporatistischer-etatistischer Verbundsysteme stellt dieses Verhältnis in eine Legitimationskrise und wirft zwei grundlegende Fragen eines möglichen Strategiewechsels auf. Zum einen stellt sich das Verhältnis von gewerkschaftspolitischen Auseinandersetzungen außerhalb und innerhalb des Staatsapparates neu; d. h. die Frage nach der Konzentration auf die eigene Kraft der Gewerkschaftsbewegung. Zum anderen enthält eine arbeitsteilige Kooperation von Gewerkschaftsbewegung und Staatsapparat immer auch eine Anpassung gewerkschaftlicher Politikprozesse an die staatliche Politikform legalistischer, bürokratischer und zentralisierender Verfahren. Zu überprüfen ist somit das gewerkschaftspolitische Kosten-Nutzen-Verhältnis von Bestrebungen zur Instrumentalisierung des Staatsapparates gegenüber den Tendenzen zu ihrer Einbindung und Anpassung in Form und Inhalt der Gewerkschaftspolitik an den Staatsapparat.

2. Gleichartige Strategieprobleme stellen sich in der Aufgabenverteilung zwischen Gewerkschaftsbewegung und Parteiensystem, insbesondere der sozialdemokratischen Partei. Die historische Bündnisstruktur war bisher wesentlich durch eine klare Aufgabentrennung zwischen gewerkschafts- und parteipolitischen Funktionen und einer relativ engen Verknüpfung zwischen gewerkschafts- und parteipolitischer Organisation und Politik gekennzeichnet. Nun bestehen strukturelle Spannungen zwischen der Logik und Entwicklungsdynamik von Parteiensystemen und von Gewerkschaftsbewegungen. Diese Spannungen verschärfen sich in der Bundesrepublik mit der zunehmenden Erschütterung des Repräsentationsverhältnisses des Parteiensystems zu seiner Repräsentationsbasis, bis hin zu dem möglichen Schwellenwert, daß das oben skizzierte arbeitsteilige Verhältnis in die Krise gerät. Zu überprüfen ist dann ebenfalls die Frage einer stärkeren Betonung einer autonomen gewerkschaftlichen Interessenposition.

3. Mit der Veränderung in der gewerkschaftlichen Politikkonzeption wird auch - angesichts der Wechselwirkung von Politikinhalt und Politikform - eine Überprüfung innergewerkschaftlicher Strukturen und Prozesse der Meinungs- und Willensbildung erforderlich. Die klassischen Strukturen der deutschen Gewerkschaftsbe-



wegung sind dabei - sehr verallgemeinert ausgedrückt - gekennzeichnet durch die gegenläufige Bewegung von gewerkschaftlicher „Zentralisierung“ und betriebsräthlicher „Syndikalisierung“ (besonders in Großunternehmen). Eine solche Politikform ist jedoch - wie praktische Erfahrungen und wissenschaftliche Untersuchungen zeigen - nur begrenzt fähig zur Aufnahme und zum „Transport“ qualitativer, komplex vernetzter Probleme in Form gelenkter und gegliederter („artikulierter“) Prozesse. Unter der veränderten gesellschaftspolitischen Gesamtkonstellation ist somit erneut die alte Frage einer betriebsnahen Gewerkschaftspolitik, ihrer verstärkten Akzentuierung, Aufgabenverteilung und Funktionsstruktur zu überprüfen.

Auch wenn die deutsche Gewerkschaftsbewegung nie ausschließlich von Facharbeitern beherrscht war und auch nicht nur eine Interessenvertretung von „Arbeitsplatzbesitzern“ bildete, stellen sich die damit angesprochenen Probleme angesichts der veränderten Gesamtkonstellation in neuer und verschärfte Form: zum einen das Verhältnis der Gewerkschaftsbewegung zum wachsenden Heer der Arbeitslosen. Zum anderen die Beziehung der Gewerkschaften zu den „neuen sozialen Formationen“ (der noch nicht Arbeitenden, der Jungarbeiter, der Ökologie- und Frauenbewegung u. a.) mit ihren Tendenzen zur alternativen Arbeits- und Lebensvorstellung gegenüber der Industriekultur. Vereinfacht gesprochen stellen sich hier - auch im europäischen Zusammenhang - die alternativen Strategien einer gewerkschaftlichen Ab- und Ausgrenzung oder Integration. Gewerkschaftliche Bestrebungen zu einer „bedachten“ (Cella) Einbeziehung dieser Gruppierungen beinhalten eine Ausweitung der Gewerkschaftsbewegung durch die Aufnahme neuer strategischer Inhalte und Impulse und damit auch eine mögliche Verstärkung des gewerkschaftlichen Bündnisbereiches. Eine solche Strategie der bedachten Integration zieht jedoch womöglich weitreichende Auswirkungen nach sich, da Integrationsprozesse nie auf einseitiger Vormachtstellung, sondern auch auf wechselseitigen Veränderungsprozessen beruhen. Die damit verbundene Tendenz zur Weiterentwicklung der Gewerkschaftsbewegung, zu einer bedachten Transformation, wird somit ein langfristiges Problem der 80er Jahre auch für die deutsche Gewerkschaftsbewegung darstellen.