

Konfliktorische und kooperative Gewerkschaftspolitik - Eine überwundene Alternative?

Prof. Dr. Klaus von Beyme, geb. 1934 in Saarau/Schlesien, studierte nach einer Lehre als Verlagsbuchhändler Politologie, Soziologie und Geschichte in Heidelberg, München, Paris und Moskau. Von 1967 bis 1974 war er Professor für Politikwissenschaften in Tübingen, seitdem lehrt er in Heidelberg.

Das Ende einer Dichotomie

„Probleme werden von der Menschheit nicht gelöst, sondern liegen gelassen“, hat Tucholsky einmal gesagt, und das scheint vor allem für den Schlachtruf der späten sechziger und der frühen siebziger Jahre zu gelten. Die Grade des Engagements im „Klassenkampf“, die den Gewerkschaften jeweils empfohlen wurden, variierten. Allen linken Positionen gemeinsam aber war die Ablehnung eines engen Verständnisses der Gewerkschaften, das sich auf Verbesserung von Lohn- und Arbeitsbedingungen konzentrierte. Günstigstenfalls wurde den Gewerkschaften eine *Doppelrolle* zugebilligt, weil sie innerhalb des kapitalistischen Lohnsystems agieren mußten und zugleich systemüberwindende Funktionen zugewiesen bekamen.¹ „*Doppelstrategien*“ waren auch sonst ein weit verbreitetes Konzept, das die Schwerkraft der bestehenden Verhältnisse gewaltig unterschätzte und der Rhetorik der Systemveränderung Gelegenheit zum Selbstbetrug gab. Kooperative Gewerkschaftspolitik wurde vielfach ein Schimpfwort. Es wurde mit einzelnen Ländern (insbesondere Deutschland und Schweden) oder mit bestimmten Gewerkschaften oder gar einzelnen Gewerkschaftsführern identifiziert. Wenn konfliktorische Gewerkschaftspolitik nicht die vorhergesagten Fortschritte machte, so ließ sich notfalls eine einfache Erklärung finden: „Verrat- allüberall Verrat!“.

Das Aufgeben dieser Alternative durch die Literatur ist an sich nicht bemerkenswert. Ein Autor, der auf dem Höhepunkt dieser Diskussion vor der Illusion gewarnt hat, man könne konfliktorische oder kooperative Strategien „wie heiße und kalte Würstchen am Geschichtsbuffet abholen“ (R. Luxemburg)², kann persönliche Genugtuung angesichts des Frontenwechsels so vieler alter Konfliktpartner empfinden. Über diesen Umstand zu schreiben lohnt sich jedoch nur unter der Fragestellung: Welche Positionen vertreten die alten Konfliktpartner heute? Wie haben sie den generellen Wandel des Paradigmas von den Großorganisationen zu „small is beautiful“ überstanden, und welches

¹ Rainer Zoll: Der Doppelcharakter der Gewerkschaften, Frankfurt 1976.

² Klaus von Beyme: Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen in kapitalistischen Ländern, München 1977, S. 321.

sind die Äquivalente jenes alten Gegensatzes? Die Neigung, noch immer in grundsätzlichen Alternativen über die Entwicklung der Arbeitsbeziehungen zu sprechen, ist ja nicht mit der Aufgabe eines Gegensatzpaares von Slogans erloschen.

Hauptnachteil der alten Gegenüberstellung war, daß die jeweiligen Erfolge der einen oder anderen Strategie nicht meßbar waren. Schon auf dem Höhepunkt der „heißen Herbst“ und spontanen Streikbewegungen, die den Anhängern der konfliktorientierten Gewerkschaftspolitik überall in Europa Auftrieb zu geben schienen, ließ sich zeigen, daß konfliktintensive Gewerkschaften nicht etwa besonders erfolgreich waren, Lohnerhöhungen durchzusetzen. Italien und Großbritannien hatten die höchsten Streikraten in Europa und die geringsten Fortschritte im Realeinkommen. Die höchsten Inflationsraten haben Erfolge in der Nominalerhöhung, die es durchaus auch in Ländern mit konfliktorientierter Gewerkschaftspolitik gab, zum Teil wieder zunichte gemacht.

In Italien und Großbritannien wurde schließlich auch das Ende der Hoffnungen auf konfliktorientierte Gewerkschaftspolitik eingeläutet: mit dem verlorenen Kampf um die Aufrechterhaltung des Lohnindex (*scala mobile*) und mit dem gescheiterten Bergarbeiterstreik.

Indexierung - wie die *scala mobile* in Italien - erwies sich als Bumerang für die Gewerkschaften. Die Inflation wurde angeheizt, die Sicherung gegen ihre Folgen durch die Index-Löhne aber wurden in der öffentlichen Meinung kaum noch den Gewerkschaften gutgeschrieben, die so erbittert um sie gekämpft hatten. Die Nivellierungsstrategie, die in dieser Politik begründet war, hat gerade den Versuch der Unternehmen, die Hochqualifizierten durch betriebliche Lohnpolitik zu begünstigen, noch angestachelt.³ Für die Vorkämpfer konfliktorientierter Strategien in der überwiegend kommunistisch orientierten CGIL war dies eine empfindliche Niederlage. Im Kampf um die Abschaffung der *scala mobile* wurde die Einheit der drei großen Dachverbände erschüttert. Die CISL und die UIL unterstützten das Regierungslager, das sich schließlich in einer Volksabstimmung 54 : 46 durchsetzte.

1985 wurde nicht zufällig zum Schlüsseldatum. Die Träume einer konfliktorientierten Gewerkschaftspolitik mußten zu Grabe getragen werden. Schon vorher hatten viele Anhänger der konfliktorientierten Gewerkschaftspolitik einen Meinungswandel durchgemacht. Nicht mangelnde Erfolge in den Zentren der gewerkschaftlichen Lohnpolitik hatten sie überzeugt. Erst der Fehlschlag dieser Politik gegen eine neokonservative Wendepolitik in vielen europäischen Ländern hat den Meinungsumschwung bewirkt. Das zeigte, daß die eigentlichen Erfolgskriterien von diesem Ansatz im politischen Bereich gesehen wurden und nicht im Zentrum der tarif politischen Handlungsmöglichkeiten der Gewerkschaften.

³ Otto Jacobi: Vom heißen Herbst zur sozialen Kooperation. Zur Neuorientierung der italienischen Gewerkschaften in: Walther Müller-Jentsch (Hrsg): Zukunft der Gewerkschaften. Ein internationaler Vergleich, Frankfurt 1988, S. 105.

Die spontanen Streiks von 1969 und 1973 hatten in Deutschland zahlreiche Hoffnungen auf Veränderungen geweckt. Eine weitverbreitete Studie des Frankfurter Instituts für Sozialforschung sah eine Krise der kooperativen Interessenvertretung der Gewerkschaften. Inoffizielle Streiks, innergewerkschaftliche Oppositionen waren noch immer die Hoffnungsträger dieses Theorietyps.⁴ Einige der Autoren widerriefen in Raten. Humor schlich sich ein, als die Resignation sich ausbreitete - der schönste Erfolg enttäuschter Erwartungen: „Die veritable Adventsstimmung unter den Unken Intellektuellen und anderen uneigennütigen Freunden des Proletariats Heß jedoch solche teilweise an katholische Konzils-Auseinandersetzungen erinnernden - theoretischen Kontroversen zeitweilig in den Hintergrund treten“.⁵ Solche Sätze muß man wörtlich zitieren, weil jede eigene Paraphrase als ganz unangemessene Häme interpretiert werden könnte. Haben sich nicht auch andere weniger linke - Wissenschaftler geirrt? Sind nicht die meisten mittel- und langfristigen Prognosen und Theorien inzwischen falsifiziert worden?

Der neue Syndikalismus gegen den Neokorporatismus?

Ist es nicht ungerecht, nur der Unken Sehnsucht nach Erlösung vom Kapitalismus Realitätsfremdheit zu bescheinigen, und dabei zu übersehen, daß neokonservative Unkenrufe über den Weg in den „Gewerkschaftsstaat“ die Realität der tägUchen Kleinarbeit genau so übersehen haben, wie manche Linke jeden spontanen Streik als Ansatz zur „Rekonstruktion des Proletariats“ umdeuteten? Beide Seiten haben sich zunehmend wieder auf einen Boden der Gesprächsfähigkeit gestellt, die keine übertriebenen Erwartungen an die Gewerkschaften heranträgt und sie als das akzeptiert, was sie überwiegend sind: Parteien auf dem Arbeitsmarkt. Der Rückzug in den Realismus hatte eine Zwischenphase neuer Dichotomien: Der Uberale Korporatismus, bekannter unter der irreführenden Bezeichnung „Neokorporatismus“, mußte erklären, warum die alte Gegenüberstellung von kooperativer und konfliktorischer Strategie der Gewerkschaften versagt hatte.

Wolfgang Streeck gebührt das Verdienst, die aUgemeine Debatte um den Neokorporatismus empirisch auf die deutschen Gewerkschaften angewendet und den Verdächtigungen entgegengewirkt zu haben, die auf der Ebene persönlicher Motivationen von Gewerkschaftsführern angesiedelt sind. Korporative Systeme beruhen nicht auf sozialpsychologischen Mechanismen, sondern auf Organisationsstrukturen.⁶ Die Institutionalisierung, Professionalisierung und Rationalisierung der eigenen Organisationsstruktur erwies sich als eine der großen Leistungen einer „archaischen“ Bewegung, die von Galbraith bis Dahrendorf voreilig als überlebte Dinosaurier-Organisation gebrandmarkt worden war.

4 Joachim Bergmann u. a.: Gewerkschaften in der Bundesrepublik, Frankfurt 1975, S. 321 ff.

5 Walther Müller-Jentsch: Klassen-Auseinandersetzungen. Lesarten über die Arbeitskonflikte der siebziger Jahre und Mutmaßungen über die Zukunft der Gewerkschaften, in: Probleme des Klassenkampfes 54, 1984 (S. 10-32), S.U.

6 Wolfgang Streeck: Gewerkschaftliche Organisationsprobleme in der sozialstaatlichen Demokratie, Königstein 1981, S. 9.

Für die Anhänger einer konfliktorientierten Politik war damit das Stichwort gefallen, das erklären half, warum all die Wortklauberei, die in den siebziger Jahren belegen sollte, warum die Krise des Kapitalismus bei einem zunehmenden Fall der Profitrate und angesichts einer säkularen Verschlechterung seiner Produktionsbedingungen nicht zum Durchbruch einer konfliktorientierten Politik der Masse der Arbeiter führte. Für die orthodoxe Linke schien der Korporatismus nur als „Wiederbelebung eines autoritären Herrschaftskonzepts“.⁷ Linke, die besser mit der empirischen Forschung vertraut waren, sahen hingegen durchaus das „gemeinsame Interesse“ von Gewerkschaften und Arbeitgebern, vor allem an der „Sicherung der Spitzenposition der deutschen Wirtschaft auf dem Weltmarkt“.⁸ Die Anpassungsstrategien hatten in diesem Erklärungsansatz durchaus eine gewisse Fähigkeit zur „sanften Abfederung der sozialen Folgen“. Der Erfolg wurde jedoch mit einer „korporatistisch abgestützten Gesellschaftsspaltung“ erkaufte. Das Wort von der „Zweidrittel-Gesellschaft“ - gegen die die Gewerkschaften unermüdlich Stellung bezogen - fiel auf diese zurück. Die DGB-Gewerkschaften wurden zu Interessenorganisationen der „Noch-Arbeitsplatzbesitzer“ erklärt. Der internationale Vergleich zeigt, daß in der Erhaltung der Einheitsgewerkschaft nicht nur in weltanschaulicher Hinsicht, sondern auch in der sozialen Einheit der Industriegewerkschaften, die sich nicht in Metiergewerkschaften aufspalteten, wie viele der Untergliederungen der einst so gelobten konfliktorientierten Dachverbände CGT in Frankreich oder TUC in Großbritannien, ein Erfolg des DGB liegt. Dennoch wurde den DGB-Gewerkschaften, die ganz sicher die letzten waren, die die Segmentierung des Arbeitsmarktes wollten, nachgesagt, daß sie nur mit Worten an der Einheitsgewerkschaft festhielten.

Die ungeheure Beschleunigung der Theorieproduktion der letzten Jahre und der wesentlich größere Forschungsaufwand, der empirisch getrieben wurde, um - je nach politischem Standort - die segensreichen oder unheilvollen Folgen des Korporatismus zu belegen, führten gleichwohl nicht aus der Verständigungskrise. Einziger Erfolg war, daß auch die Gewerkschaftsforscher, die Anhänger der konfliktorientierten Strategien gewesen waren, sich wieder stärker auf Untersuchungen der Wirklichkeit einließen. Die hermetische Abriegelung der Sprachsysteme lockerte sich auf. Einst wollte man allenfalls von „*Austauschverhältnissen zwischen Kapital und Arbeit*“ sprechen, um die nicht nur konfliktorientierten Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu beleuchten. Nun wurden Begriffe wie „*Arbeitsbeziehungen*“, der einst scharf abgelehnt wurde und der der Sache nach auch eher unglückliche Ausdruck „*industrielle Beziehungen*“, der nie die Schlacken der englischen Geschichte abgestreift hatte, Überschriften für Lehrbücher der einstigen Bannerträger konfliktorientierter Gewerkschaftspolitik. Wissenschaftler haben eine geringere Abneigung gegen die Übernahme englischer Begriffe als der Durchschnitt der Bevölkerung. Aber in diesem Fall gibt es genügend stichhaltige

7 Gabriele Rachel Der Neokorporatismus - ein reaktionäres Konzept imperialistischer Herrschaftssicherung
IPW Berichte, 7/1981, S 8-20

8 Josef Esser Gewerkschaften in der Krise, Frankfurt 1982, S 262

Einwände gegen den Terminus „industrielle Beziehungen“. Er ist an eine versunkene Phase der Industrialisierung gebunden. In der postindustriellen Gesellschaft sind die Arbeitsbeziehungen nur noch zu einem Drittel „industrielle Beziehungen“ im wörtlichen Sinne.

Häme gegenüber dem neuen Syndikalismus - der als Hoffnung gegen korporative Vereinnahmung der Gewerkschaften mobilisiert wurde - ist unangebracht. Auch den Vordenkern des neuen Korporatismus kamen Bedenken. Schmitter - der Vater der Debatte - ist eine heimliche Sehnsucht nach dem neuen Syndikalismus nie losgeworden. Außerdem zeigte sich, daß manche Formen der Kooperation, wie die in Deutschland unter Karl Schiller, allenfalls als „Konzertierung“ bezeichnet werden können, im Gegensatz zum wirklichen Neokorporatismus in Österreich oder Schweden. Selbst diese lockere Konzertierung endete 1977 mit dem Gang der Arbeitgeber nach Karlsruhe und dem Versuch, eine harmlose Noch-nicht-Parität nachparlamentarisch zu Fall zu bringen. Die Entdecker des Korporatismus wichen von der Spitzenebene auf die kleineren Sektoren und die lokale Ebene aus: *Meso-Korporatismus* oder *Mikro-Korporatismus* überall! Wo man keinen fand, wie in Amerika, mußte wenigstens die Milchwirtschaft sich als korporatistisch organisiert erweisen. Als ob privilegierte Sonderbeziehungen von Statusorganisationen mit Verwaltungsagenturen nicht auch im alten Modell des Pluralismus schon immer behandelt worden wären. Nur tauchte kein Bedürfnis auf, das Korporatismus zu nennen. Durch die Überdehnung des Konzepts geriet es in eine Krise.⁹ Wolfgang Streeck gab schon 1984 zu, daß der Korporatismus „top-lastig“ gewesen sei und sich allzu sehr am Modell der Einkommenspolitik orientiert hätte.¹⁰

Neokorporatismus als Modell neuer Kooperation schien stark an die Vormachtstellung der Sozialdemokratie gebunden. Sozialdemokratische Herrschaft wanderte jedoch Anfang der achtziger Jahre von Nord- nach Südeuropa aus, nach Spanien, Frankreich oder Griechenland. Hier waren die Bedingungen für Korporatismus nicht eben günstig, vor allem fehlten die organisatorischen Voraussetzungen einer einheitlichen, weltanschaulich nicht zersplitterten Gewerkschaftsbewegung. Korporative Politik wurde dennoch auch dort versucht. Kein Wunder, daß sie scheiterte, vor allem in dem einst gelobten Land konfliktorischer Politik Italien. 1983 kam es noch zu einem trilateralen Abkommen über die Senkung des Inflationsausgleichs um 18 Prozent im Austausch für Lohnerhöhungen und Arbeitszeitverkürzungen. Als die Regierung zwei Jahre darauf eine weitere Senkung wollte, brach die Föderation der drei großen Gewerkschaften CGIL- Cisl-UIL auseinander, und die Regierung überspielte, mit populistischen Mobilisierungsstrategien im Referendum den Konflikt ohne Kooperation. Das Ende des Neokorporatismus war gekommen, noch ehe er sich recht eingelebt hatte. Neokonservative Mobilisie-

⁹ Klaus von Beyme: Neokorporatismus - neuer Wein in alte Schlauche, in ders. Der Vergleich in der Politikwissenschaft München 1988, S 171 -198

¹⁰ Wolfgang Streeck: Neo-Corporatist Industrial Relations and the Economic Crisis in West Germany, in John. H.. Goldthorpe (Hrsg) Order and Conflict in Contemporary Capitalism, Oxford 1984, (S 291-314), S 291.

rungsstrategien drängten die Anhänger der alten Alternativen weiter in die Defensive. Mitte der achtziger Jahre kam ein neues Paradigma auf, das die zwei älteren Dichotomien überlagerte.

Neue soziale Bewegungen statt Korporatismus: eine Alternative zur konfliktorischen statt der kooperativen Gewerkschaftspolitik?

Der Neokorporatismus scheiterte. Die einstigen Anhänger einer konfliktorischen Gewerkschaftspolitik machten dafür innere Widersprüche und externe Restriktionen verantwortlich. Die äußeren Schranken der Entwicklung des kooperativen Systems wurden in den Anpassungszwängen gesehen, die von einem immer enger werdenden Weltmarkt ausgehen. Der Staat, der die Konzertierung der Interessen zu steuern versucht, gerät durch Preis-Lohn-Spiralen, Profitklemmen und Finanzprobleme im öffentlichen Sektor in die Krise. Zum korporativen Tauschgeschäft - Kooperation für Stillhalten der Gewerkschaften - gehörten Erhaltungssubventionen und möglichst großflächige Tarifverträge. Als die Gewerkschaften in die Defensive gerieten, schien beides immer weniger im Interesse der Unternehmer.¹¹

Der Durchbruch neokonservativer Strategien wird als das Resultat des Scheiterns neokorporativer Kompromisse angesehen. Es wird jedoch in der Regel nicht unterstellt, daß sie die Ursache für den Sieg des Neokonservatismus sind. Neokorporatismus erscheint als ein Arrangement zur Stilllegung von Klassenkonflikten, das aus der Krise der in einer Marktwirtschaft vorherrschenden sozialen Kräfte erwächst, in Zeiten, in denen man die Gewerkschaften braucht. Bei globalen Verschlechterungen der Lage der Gewerkschaften besteht eine Tendenz, diesen Kompromiß aufzukündigen. Das geht jedoch keineswegs so weit, daß die Arbeitgeber in allen Ländern, in denen es solche Kooperation gegeben hat, die Gewerkschaftsbewegung bewußt provozieren wollen. Gerade in der Bundesrepublik zeigten sich einige Unternehmensvertreter keineswegs erfreut über die Art, wie Bundeskanzler Kohl 1988 überflüssige Konflikte mit den Gewerkschaften vom Zaun brach. Bei den deutschen Arbeitgebern gibt es kaum jene Freude, mit denen englische Unternehmer die offensive Antigewerkschaftspolitik von Margaret Thatcher quittieren.

Die Anhänger einer konfliktorischen Gewerkschaftspolitik zeigen über den Niedergang des liberalen Korporatismus keine größere Trauer, obwohl dieser Zerfall der Kooperation der neokonservativen Disziplinierungspolitik Vor-schub leistete. Eine neue soziale Kraft gab neue Hoffnungen auf eine andere Form des konfliktorischen Modells: die neuen sozialen Bewegungen. Sie haben die Einstellung zu der Frage, ob Gewerkschaften auf Kooperation oder Konflikt setzen sollen, seltsam ambivalent werden lassen.

Als neue Parole ließe sich zugespitzt formulieren: *Autonomie statt Partizipation*. Linke Modelle der siebziger Jahre waren trotz aller Konfliktbegeisterung

¹¹ Walther Müller-Jentsch: Zukunft, S. 269.

auf die Erweiterung authentischer Partizipationsrechte im bestehenden System angelegt: von der Drittelparität in der Universität bis zur *Autogestion* im Betrieb. Gewerkschaften schienen trotz ihrer Neigung zur Kooperation immer noch Hoffnungsträger für mehr Demokratisierung. Mit der Hinwendung zur alternativen Politik wurde vorübergehend das Vertrauen in das Demokratisierungspotential der Gewerkschaften erschüttert: „Als symptomatisch für ihre Unfähigkeit, innovative demokratische Potentiale aufzunehmen und zur Revitalisierung ihrer versteinerten Organisationspraxis zu nutzen, erscheint mir ihr Umgang mit gewerkschaftsnahen Gruppen der Grünen und mit der Friedensbewegung.“¹² Einige Jahre später war die Position der Gewerkschaften so geschwächt, daß das Urteil wieder milder ausfiel. Aber man ging davon aus, daß die Gewerkschaften mit den neuen sozialen Bewegungen „konfrontiert“ sind - der Ausdruck ist sicher unabsichtlich verräterisch -, die „den Fortschritt nicht mehr an Kriterien der Naturbeherrschung und Produktiventfaltung und auch nicht primär in Begriffen des Wohlfahrtsstaates und des Rechts auf Arbeit definieren, sondern denen die Umweltproblematik, die Gleichberechtigung der Frauen, die soziale Beherrschung der Technik und die Kontrolle der atomaren Rüstung als Leitkriterien des Fortschritts“ gelten.¹³ *Bündnispolitik* mit Teilen der unteren Gewerkschaftsgliederungen wurde nun wieder für möglich gehalten.

Gleichwohl zeigt dieser Satz einen gewichtigen Wandel an. Wohlfahrtsstaatlichkeit - auch von den Grünen verteidigt, sowie es um konkrete Schnitte in das soziale Netz geht - wird nicht so hoch angesetzt wie bei der alten Linken. Selbst das *Recht auf Arbeit* scheint nicht den gleichen Stellenwert zu haben. Daher nutzt es den Gewerkschaften nichts, daß sie in den alten Gegenüberstellungen von Konflikt und Kooperation, Konfrontation oder Mitbestimmung nachweisen konnten, daß die *Mitbestimmung* zu einem zunehmend wichtigen Instrument der Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen wurde. Mitbestimmung wurde aus der Sphäre abstrakter wünschenswerter Ziele herausgeführt, flexibilisiert und sehr geschickt mit verschiedenen Bereichen verknüpft, die gerade einige der oben genannten Ziele wie Beherrschung von Technik und Arbeitsmarktpolitik fördern.¹⁴ Daß der Einsatz konfliktorischer Arbeitsmarktpolitik im Kampf um die 35-Stunden-Woche sich kurzfristig nicht als erfolgreiche Alternative erwiesen hat, wird von der neuen Linken wenig zur Kenntnis genommen, weil ihr landesweite Arrangements zur Arbeitsmarkt- und Arbeitszeitpolitik eher verdächtig sind. Wird einerseits Partizipation - und gelegentlich Kooperation - heute weniger entschieden abgelehnt als in der Hochzeit der Euphorie über industrielle Konflikte, so bleibt angesichts des totalen Bürokratieverdachts das Verhältnis von Partizipation in dezentraler Form und Partizipation in großräumigen Verbänden theoretisch weitgehend ungeklärt und im Bereich gefühlsmäßiger Ablehnung. Dezentrale

12 Walther Müller-Jentsch: Klassen-Auseinandersetzungen, S. 27.

13 Walther Müller-Jentsch: Soziologie der industriellen Beziehungen, Frankfurt 1988, S. 278.

14 Vgl. Klaus von Beyme: Mitbestimmung - Tendenzen der sozial-wissenschaftlichen Forschung, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 3/1985, S. 129 -139.

Lohnpolitik wird begrüßt. Einbußen an solidarischer Lohnpolitik und an Gleichheit der Bezahlung und das Wachsen der Lohndrift werden hingegen vielfach übersehen.

Die alte Linke hat, von wenigen maoistischen Ausnahmen abgesehen, Großproduktion und *technischen Fortschritt* nicht abgelehnt. Inzwischen ist die Arbeitszeitpolitik der Gewerkschaften und der Sozialdemokraten unter Beschuß von einer neuen Seite: *High-Tech* wird gelegentlich auch noch als „Männer-Mythos“ abgetan und „großen Teilen der rechten und der linken Gewerkschaftsbewegungen“ wird unterstellt, daß sie sich von der Kapitalseite völlig einspannen ließen.¹⁵ Auf der anderen Seite stehen die Vorwürfe einer strukturkonservativen, innovationsfeindlichen Rolle vieler Gewerkschaften, die unter anderem mit der Vorherrschaft der Vertreter von Großunternehmen in den Arbeitnehmerorganisationen erklärt wird.¹⁶ Die Gewerkschaften haben jedoch nach einigem anfänglichen Mißtrauen neue Technologien in der Regel mitgetragen. Die Einführung neuer Technologien durch Tarifvertrag zu verhindern, ist eher in der britischen als in der deutschen Gewerkschaftsbewegung nachzuweisen. Daß die Gewerkschaften in diesem Bereich nicht Trendsetter sein können, sondern immer nur die sozialen Folgen technischer Neuerungen für ihre Mitglieder abzufedern versuchen, kann kaum kritisiert werden, auch wenn Zweifel an der einen oder anderen Stellungnahme einer DGB-Gewerkschaft damit nicht von jeder Kritik ausgenommen werden kann. Die Modernisierungsfeindschaft im Zeitalter einer feuilletonisch verstandenen Postmoderne geht in der neuen linken Gewerkschaftskritik oft weiter als bei den älteren Anhängern einer konfliktorischen Gewerkschaftspolitik. Sie droht damit für die Gewerkschaften noch unrealistischer zu werden, obwohl gerade den linken Gewerkschaftsforschern bei mancher Sympathie mit den neuen sozialen Bewegungen nicht generell eine Neigung zu „*Industrieflucht*“ nachgesagt werden kann.

Das *Verhältnis von Arbeiterparteien und Gewerkschaftsbewegungen* unterliegt einem Wandel. Die alte Symbiose lockert sich. Selbst in Schweden entwickeln sich Meinungsverschiedenheiten zwischen Gewerkschaften und Sozialdemokratie, die für eine offensivere Strukturpolitik unter Mitwirkung der Privatwirtschaft und für Abbau der Subventionen streitet.¹⁷ Debatten, wie sie Lafontaine entfesselt hat, können auch mit wohlmeinenden Ratschlägen, daß man die „Schlagwort-Experten“ in den „vorzeitigen rhetorischen Ruhestand“ schicken sollte, wie sie im Oktober 1988 auf dem Zukunftskongreß der IG Metall zu hören waren, nicht mehr eindämmen. Der Vergleich sozialdemokratischer Krisenpolitik in ihren Mängeln zeigt, daß die Arbeiterbewegung umdenken muß. Das fällt den Parteien in der Regel leichter, die nicht auf eine

15 Christel Neustiß: High-Tech - Männermythos oder Wissenschaft?, in: Eckart Hildebrandt u. a. (Hrsg): High-Tech-Down. Kritisches Gewerkschaftsjahrbuch 1986/1987, Berlin 1986, S. 26-38.

16 Ulrich Klotz: Innovations- und Technologie-Beratung als Teil eines gewerkschaftlichen Offensivkonzepts, in: Thomas Kreuder/Hanno Loewy (Hrsg): Konservatismus in der Strukturkrise, Frankfurt 1987, S. 440 - 461.

17 Anders Kjellberg: Radikalisierung oder Japanisierung? Die Entwicklung des schwedischen Modells industrieller Beziehungen in den achtziger Jahren, in: Probleme des Klassenkampfes, 54/1984, (S. 59 - 77), S. 70.

klar umrissene Mitgliedschaft Rücksicht nehmen müssen. Fritz Scharpfs Hoffnungen auf einen demokratischen „Sozialismus in einer Klasse“¹⁸ sind vielfach mißverstanden worden und seine Vorschläge wurden als Schützenhilfe für Lafontaine interpretiert, obwohl Scharpf mit der Ablehnung von Lohnverzicht gerade einen Kompromiß vertritt, auf den sich Sozialdemokratie und Gewerkschaften notfalls einigen könnten.

Die Lockerung der Verbindung zwischen den zwei Säulen der alten Arbeiterbewegung wird von den neuen sozialen Bewegungen meist mit klammheimlicher Freude quittiert. Illusionen sind auch dabei nicht zu übersehen. Die Alternativen hoffen auf die Stärke eines neuen eigenen Milieus und freuen sich über die Erosion des Milieus der alten sozialen Bewegungen. Sie übersehen freilich, daß die Zeiten vorüber sind, in denen ganze soziale Milieus konstant und ohne Wanken eine politische Gruppe unterstützten. Die differenziellen Kontakte der jungen Generation führen dazu, daß jemand „alternative Demos“ mitmacht, einen gewerkschaftskritischen Aufkleber trägt und dennoch gelegentlich zähneknirschend SPD wählt und mit den Gewerkschaften zusammen an Aktionen teilnimmt. Ein Paradoxon tut sich auf: Die Lockerung des Verhältnisses der Säulen der alten Arbeiterbewegung macht gerade die flexiblen Organisationsbeziehungen zwischen alten und neuen sozialen Bewegungen möglich. Die Gewerkschaften werden auf diese Weise auch für Alternative mehr als nur „Versicherungsvereine“, auf die sie nicht verzichten möchten.

Die Erosion der Gewerkschaften, hundertfach von linken und anderen Gewerkschaftsforschern „bewiesen“, erweist sich als Selbsttäuschung. Dezentrale Verhandlungen, Verhandlungen mit einzelnen Arbeitern an den Gewerkschaften vorbei, Produktivitätsabmachungen und *no-strike-Klauseln* (Vereinbarungen, daß nicht gestreikt wird) wurden in vielen Ländern gesichtet, und die Prognose lautet auf Zerstörung der alten Institutionen.¹⁹

Die soziale Theorie schlechthin beschäftigt sich immer stärker mit der Verselbständigung funktioneller Teilsysteme. „*Autopoiesis*“ ist zur schwer ausprechbaren Theoriemode geworden. Es handelt sich um das Funktionieren eines Teilsystems, das alle seine Operationen nach einem Code steuert, der nur ihm eigen ist (etwa das Wahrheitskriterium in der Wissenschaft).²⁰ Derartige Theorien werden auch auf die Arbeitsbeziehungen als ganzes oder auf gewerkschaftliche Aktionssysteme im besonderen angewandt, und die Veränderungen werden dabei in der Regel gewaltig übertrieben. Dezentralisierung, Verselbständigung von Handlungssystemen außerhalb der Gewerkschaften und Abnahme der Organisation sind vielfach überschätzt worden. In Deutschland und in den meisten Ländern außer Frankreich und USA (wo die Gewerk-

18 Fritz W. Scharpf: Sozialdemokratische Krisenpolitik, Frankfurt 1987, S. 336.

19 Paul Windolf: Productivity Coalitions and the Future of Corporatism, Industrial Relations, 1988 (im Erscheinen).

20 Renate Mayntz u. a.: Differenzierung und Verselbständigung. Zur Entwicklung gesellschaftlicher Teilsysteme, Frankfurt 1988, S. 36.

schaften schon immer extrem schwach waren) lässt sich bisher weder die drastische Abnahme von Mitgliederzahlen noch eine grundlegende neue Form der Tarifpolitik feststellen.²¹ Dezentralisierungstendenzen in einigen Bereichen stehen sogar leichte Zentralisierungstendenzen gegenüber. Befürchtungen auf der Seite der Forscher, die den Gewerkschaften gewogen sind, oder Hoffnungen auf eine neue Form alternativer Konfliktpolitik bei einigen Fahnschwenkern der neuen sozialen Bewegungen haben vorerst wenig Grundlagen in der tatsächlichen Entwicklung.

In den vergangenen 15 Jahren hat es drei große theoretische Alternativen der Arbeitsbeziehungen gegeben: konfliktorische gegen kooperative Gewerkschaftspolitik, neuer Syndikalismus gegen neokorporative Tendenzen und schließlich die alternativen Strategien der neuen sozialen Bewegungen gegen Bürokratie und technokratische Anpassung der Großapparate. Die Gewerkschaften können diese Theorien nicht ignorieren und müssen sich mit ihnen auseinandersetzen. Aber das atemberaubende Tempo des Theoriwandels mahnt die Gewerkschaften auch zur Gelassenheit: Die *Theorie der Produktion*, an der sich gewerkschaftliches Handeln ausrichten kann, macht langsamere Fortschritte als die *Theorieproduktion* im allgemeinen.

21 Klaus Armingeon: Die Entwicklung der westdeutschen Gewerkschaften 1950-1985, Frankfurt 1988, S. 121