

Anke Hassel

Solidarität in internationalen Märkten



Dr. Anke Hassel, geb. 1965 in Altenkirchen/Westerwald, Studium der Soziologie, Politikwissenschaft, Volkswirtschaft und Rechtswissenschaft in Bonn und London, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung in Köln.

Die Solidarität ist in der Gesellschaft, was der Markt in der Ökonomie und die Macht in der Politik sind: eine normative Handlungsorientierung zum Umgang der Einzelnen miteinander.¹ Im Unterschied zum Markt zeichnet sie sich dadurch aus, dass Leistungen und Gegenleistungen in der Regel nicht gleich, sondern ungleich verteilt sind. In der Familie ist dies im Verhältnis zwischen Eltern und Kindern ganz eindeutig. In größeren Gruppen von Solidargemeinschaften wie Kommunen oder Nationalstaaten leisten die Stärkeren mehr als die Schwächeren. Und im Unterschied zur Macht ist der Nutznießer von solidarischem Handeln nicht der Stärkere, sondern der Unterlegene.

Gewerkschaften sehen sich in der Regel als die natürlichen Repräsentanten von Solidarität. Auf der Solidarität der Arbeitnehmer untereinander basiert die Organisation; ohne die Bereitschaft ihrer Mitglieder füreinander einzustehen, können Gewerkschaften nicht existieren. Auf eine gerechtere Verteilung zwischen Unternehmen und Arbeitnehmern ist ihre Politik bedacht. Sie sind die privatwirtschaftlich organisierte Sozialpolitik moderner Gesellschaften, die über tarifpolitische Regulierungen auf dem Arbeitsmarkt dafür sorgen, dass Schwächere nicht übervorteilt werden.

Das Problem der Gewerkschaften besteht nicht darin, dass Solidarität heute keine geeignete gesellschaftliche Handlungsorientierung mehr darstellt. Nach wie vor sind Märkte und politische Auseinandersetzungen in ein Netz von Normen und Institutionen eingebettet, die uns die Grenzen von Tausch und Macht aufzeigen. Zu diesen Normen gehört die Solidarität ganz wesentlich dazu. Vielmehr stehen die Gewerkschaften vor dem Problem, dass im Laufe der Zeit tradierte Prinzipien der Solidarität in eine Vielzahl von Institutionen und Organisationsformen eingeflossen sind, die heute nur noch schlecht zu den Bedingungen einer

1 Für Anmerkungen und Kommentare möchte ich mich bei Martin Höpner, Antje Kurdelbusch und Britta Rehder bedanken.

modernen Arbeitsgesellschaft im Zeichen stärkeren Wettbewerbs auf internationalen Märkten passen. Dies gilt insbesondere für die beiden Grundprobleme, denen sich Gewerkschaften inzwischen gegenübersehen: Wie lassen sich Arbeitnehmer heute noch in Gewerkschaften organisieren und was kann eine solidarische Tarifpolitik unter stärker wettbewerbsorientierten Bedingungen noch leisten?

Solidarität von Individuen

Die Geschichte von Gewerkschaften ist die einer zunehmenden Organisation von Solidargemeinschaften. Ursprünglich gebildet in kleinen und nach sehr spezifischen Qualifikationen, Geschlecht und anderen Kriterien definierten Berufsgruppen haben sich Gewerkschaften im Laufe der Zeit zu Organisationen allgemeiner Arbeitnehmergemeinschaften entwickelt, in denen mittlerweile keine Aufnahmekriterien mehr bestehen. Noch in den achtziger Jahren gab es in den deutschen Gewerkschaften vehemente Diskussionen darüber, ob man Studenten oder Arbeitslose als ordentliche Mitglieder aufnehmen solle. In der ÖTV wurde ab 1972 regelmäßig über die Aufnahme von Studenten diskutiert, die ebenso regelmäßig von der Gewerkschaftsführung abgelehnt wurde. Unterdessen erscheinen diese Diskussionen als anachronistisch. Trotz der Öffnung der Gewerkschaften für alle gesellschaftlichen Gruppen sind junge Mitglieder Mangelware, ebenso wie Frauen, Angestellte und Beschäftigte im Dienstleistungssektor. In ihrer Mitgliederstruktur reflektieren die deutschen Gewerkschaften noch die ursprünglichen Arbeitnehmereigenschaften: männlich, Arbeiter, Industrie.

Ist dies die Folge der Auflösung eng geflochtener Solidargemeinschaften, auf die sich die frühen Gewerkschaften stützen konnten? Es wäre unsinnig, den offensichtlichen Strukturwandel des Arbeitsmarktes und der Gesellschaft zu bestreiten. Beschäftigung und Beruf haben heute eine andere Rolle als vor 40 Jahren. Gleichzeitig darf man jedoch die Rolle sozialer Milieus für die Organisation von Solidargemeinschaft nicht überschätzen. Schon in den sechziger Jahren kamen die proletarischen Milieus des Bergbaus und der Stahlindustrie in die Krise. Wenn man sich die „Schwerpunktaktion Ford“ der IG Metall aus den frühen sechziger Jahren in Erinnerung ruft, wird man zugeben müssen, dass selbst die großen Betriebe der Automobilindustrie kein naturwüchsiges Milieu für gewerkschaftliche Organisation waren, sondern erst hart erarbeitet werden mussten.² Gleichzeitig werden soziale Milieus nicht von vereinzelt Gemeinschaften abgelöst, sondern von anderen sozialen Milieus mit neuen Ritualen und Werten. Die Medien-, E-Commerce- und Konsumwelten sind als soziale Gruppen zwar weniger homogen als die Buchdrucker und Bergleute, aber deshalb nicht weniger strukturiert.

Mit anderen Worten: Berufliche oder sektorbezogene Solidargemeinschaften von Beschäftigten bestehen heute in ganz ähnlicher Weise wie in der Vergangenheit. Ob die Gewerkschaften jedoch in der Lage sind, diese Gemeinschaften in ihre Mitgliedschaft zu überführen, hat etwas mit ihrer Organisation zu tun. Die Frage ist daher nicht, ob und in welchem Ausmaß sich die Arbeitsgesellschaft modernisiert, sondern viel eher, ob Gewerkschaften in der Lage sind, sich diesem Modernisierungsprozess anzupassen.

Die empirische Antwort auf die Frage verweist darauf, dass es bei der Organisationsneigung einzelner sozialer Gruppen weniger auf das Bewusstsein als auf strukturelle und

2 Klaus Peter Wittemann, Ford-Aktion. Zum Verhältnis von Industriesoziologie und IG Metall in den sechziger Jahren, Marburg 1994.

institutionelle Aspekte ankommt. Die empirische Forschung hat schon seit langem festgehalten, dass die grundsätzliche Einstellung gegenüber Gewerkschaften die Unterschiede in den Organisationsgraden nicht erklärt. Vielmehr sind es Faktoren, die mit der Struktur der Arbeitsplätze zusammenhängen wie z.B. die Betriebsgröße, die den wesentlichen Unterschied in der Organisationsneigung zwischen Männern und Frauen, Arbeitern und Angestellten ausmachen.³

Zudem zeigt ein Vergleich mit anderen Ländern, dass die gruppenspezifischen Organisationsgrade deutliche Unterschiede aufweisen.⁴ In manchen Ländern fallen die Angestellten- und Arbeiterorganisationsgrade weit auseinander, in anderen nicht. Dies gilt ebenso für Frauen und Teilzeitbeschäftigte. Es gibt z.B. in Großbritannien keinen Unterschied mehr im Organisationsgrad von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten. Außerdem deutet die Entwicklung von gewerkschaftlichen Organisationsgraden im Zeitverlauf darauf hin, dass sich das Verhältnis von Organisationsgraden einzelner Gruppen zueinander durchaus verändern kann.

Diese unterschiedlichen Entwicklungen weisen darauf hin, dass die eingefrorene Mitgliederstruktur der deutschen Gewerkschaften keine natürliche Folge der Modernisierung der deutschen Arbeitsgesellschaft oder der Auflösung solidarischer Milieus auf dem Arbeitsmarkt ist, sondern nachhaltig von den Arbeitsmarktinstitutionen und den Gewerkschaften selbst beeinflusst wird. In gewisser Hinsicht sollten diese Befunde den Gewerkschaften Mut machen, da ihr Los als ewige Dinosaurier auf dem Arbeitsmarkt keineswegs ausgemacht ist. Auf der anderen Seite wachsen damit aber auch die Herausforderungen an die Organisationen zu einer Zeit, in der sie sich von finanziellen Problemen und Mitgliederschwund geplagt sehen.

Den deutschen Gewerkschaften stellt sich dabei das grundsätzliche Problem, dass die tradierte und bewährte Organisationsform der Industriegewerkschaft ihnen mittlerweile Nachteile bei der Organisierung neuer Gruppen auf dem Arbeitsmarkt bereitet. Die Tradition der deutschen Industriegewerkschaft ist stark in der Arbeiterschaft verwurzelt. Im Zentrum dieser Gruppen stehen männliche Arbeiter der verarbeitenden Industrie. Die Institutionalisierung der Gewerkschaften in der ersten Hälfte des vergangenen Jahrhunderts hat dazu geführt, dass die dominanten Interessen - die der Arbeiter in der Industrie - sich gegenüber anderen sozialen Gruppen absichern konnten. Diese Diskriminierung von gruppenspezifischen Interessen privilegierte Gruppen, die während der Gründungs- und rapiden Wachstumsphase um die Jahrhundertwende organisiert wurden. Innerhalb der entstehenden Großorganisationen konnten sich berufsspezifische oder statusspezifische Sonderinteressen nur schwer entwickeln und wurden unter das generelle Vertretungsinteresse einer großen Gruppe qualifizierter und angelernter Arbeiter untergeordnet.

Die nachfolgenden sozialen Gruppen auf dem Arbeitsmarkt hatten später die Wahl, entweder diesen mächtigen Interessenorganisationen der Industriearbeiter beizutreten oder Mitglieder von Organisationen zu werden, die zwar ihre Interessen spezifischer vertraten, jedoch vergleichsweise schwächer waren. Die Septemberstreiks in den späten sechziger Jahren des 20. Jahrhunderts waren damit ein Protest insbesondere ausländischer Arbeitnehmer gegen ihre fortwährende Diskriminierung in den Industriegewerkschaften. Die Gewerkschaften reagierten darauf, indem sie Personengruppen für Angestellte, Frauen und

3 Für eine Zusammenfassung der empirischen Forschung siehe Anke Hassel, *Gewerkschaften und sozialer Wandel*, Baden-Baden 1999, S. 48-59.

4 Bernhard Ebbinghaus und Jelle Visser, *Trade Unions in Western Europe since 1945*, London 2000.

Jugendliche einrichteten, die jedoch in der Tarifpolitik durchweg keine eigenständige Rolle spielten.

Politisch haben sie noch bis in die achtziger Jahre versucht, diese neuen Personengruppen an die Interessenpolitik der Arbeiter heranzuführen. Die Angestelltenpolitik des DGB und seiner Industriegewerkschaften bestand lange Zeit darin, den Angestellten zu erklären, dass ihre Lage auf dem Arbeitsmarkt keineswegs eine andere sei als die der Arbeiter. Den Frauen ging es nicht viel anders.

Zudem hatten die Industriegewerkschaften im DGB ab Mitte der siebziger Jahre den Kampf um die Angestellten gegen die DAG weitgehend gewonnen. Danach dominierten die DGB-Gewerkschaften die Betriebsräte in fast allen wesentlichen Unternehmen und konnten es sich auch dann noch erlauben, Randgruppen auf dem Arbeitsmarkt zu vernachlässigen, als sie schon keine Randgruppen mehr waren.

Natürlich können und sollten die DGB-Gewerkschaften ihr Organisationsprinzip nicht aufgrund dieser Strukturprobleme aufgeben. Vieles spricht für eine Organisationsform, in der diejenigen im Entscheidungsprozess dominieren, die tatsächlich in der Lage sind, Konflikte gegenüber den Unternehmen auszutragen. Dies sind in der Regel die Betriebsräte in den Großbetrieben. Allerdings spricht auch vieles dafür, dass in der Zukunft gewerkschaftliche Politik differenzierter auf die Bedingungen einzelner Subbranchen, kleinerer Betriebe und auf Berufsgruppen abgestimmt werden muss.

Solidarische Tarifpolitik

Die Organisationsform der Industriegewerkschaft hat jedoch nicht nur Auswirkungen auf die Stellung einzelner Gruppen im Entscheidungsprozess, sondern auch auf die Politik der deutschen Gewerkschaften. Für die deutschen Gewerkschaften hat die Tarifpolitik traditionell das Ziel, den Wettbewerb zwischen Arbeitnehmern zu minimieren, indem der Preis für Arbeit für Unternehmen der gleichen Branche standardisiert wird. Der Einkommensfortschritt der Arbeitnehmerschaft sollte gleichmäßig für alle Arbeitnehmer in allen Branchen erreicht werden. Für den Arbeitsmarkt galt, dass Mindeststandards für Beschäftigung gelten sollten, deren Unterschreitung verhindert werden musste. Das im Arbeitsrecht verankerte Günstigkeitsprinzip verhindert jede betrieblich vereinbarte Unterschreitung tariflicher Standards, selbst der Verlust des Arbeitsplatzes droht.

Diese Prinzipien einer zentralisierten solidarischen Tarifpolitik sind keineswegs in allen Ländern zu finden. In den skandinavischen Ländern galt das Prinzip der Standardisierung und Homogenisierung von Entlohnung noch erheblich stärker als in Deutschland. Die solidarische Lohnpolitik in Skandinavien stufte die Facharbeiter in der verarbeitenden Industrie unter ihrem Marktpreis ein, um niedrige Lohngruppen im öffentlichen Sektor anheben zu können. Zudem beruhte die aktive Arbeitsmarktpolitik in Schweden darauf, dass am unteren Ende des Arbeitsmarktes Arbeitnehmer ihre Beschäftigung aufgrund hoher Lohnkosten verlieren, die dann über Umschulungen wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden sollten. In den angelsächsischen Ländern konzentrierten sich die Gewerkschaften hingegen stärker darauf, den einzelnen Berufsgruppen im Betrieb den größtmöglichen Einkommenszuwachs zu sichern. Grundsätzlich gilt: Je stärker Gewerkschaften zentralisiert waren, desto stärker wirkte die Solidarität innerhalb der Arbeitnehmerschaft zwischen Arbeitnehmern mit hohem Einkommenspotential und solchen mit niedriger Produktivität. Deutsch-

land befindet sich in der Mitte zwischen dem skandinavischen und dem angelsächsischen Modell.

Bedeutsam ist jedoch, dass in den Kernbereichen gewerkschaftlicher Tarifpolitik schon seit längerem ein Prozess der Differenzierung von tariflicher Regulierung begonnen hat, durch den die deutschen Gewerkschaften einige ihrer vormaligen solidarischen Prinzipien einer guten und gerecht entlohnten Beschäftigung in der Praxis zu verlieren drohen.

Die Wende in der Tarifpolitik fand im Unterschied zur oftmals konstatierten neoliberalen Wende der Regierung Kohl in den frühen neunziger Jahren statt. Dem Vereinigungsboom folgte die schwerste Rezession der Nachkriegsgeschichte. Deutsche Unternehmen verloren ihren internationalen Wettbewerbsvorsprung. In der verarbeitenden Industrie gingen zwischen 1992 und 1995 mehr Arbeitsplätze verloren als bei Nachkriegsrezessionen zuvor. Der Europäische Binnenmarkt forderte die Liberalisierung und das Ende von staatlichen Monopolen in einer Reihe von staatsnahen Sektoren und öffnete damit vormals geschützte Sektoren für die internationale Konkurrenz. Die Wiedervereinigung belastete öffentliche Haushalte und Unternehmen mit zusätzlichen Kosten. Die veränderten Rahmenbedingungen der deutschen Wirtschaft haben die Gewerkschaften zu einer Anpassung ihrer Politik gezwungen.

Die deutschen Gewerkschaften reagierten pragmatisch auf die drastischen Kostenanpassungsprogramme, die die meisten großen Unternehmen durchführten. Betriebsräte schlossen Standortsicherungsverträge ab, die Arbeitszeiten verlängerten, Tariferhöhungen aussetzten und die Arbeitsorganisation flexibilisierten. In den meisten Fällen waren die Gewerkschaften mit am Tisch. Um Beschäftigung zu sichern, waren die Gewerkschaften in fast allen Fällen bereit, bestehende Standards zu senken.

Innerhalb großer Unternehmen werden über Benchmarking-Prozesse die Profitabilität einzelner Betriebe und Standorte verglichen und von Arbeitnehmern Zugeständnisse für weitere Investitionen abverlangt. Standortsicherungsverträge sind dabei nicht nur Sanierungsinstrumente, sondern werden aktiv im Wettbewerb zwischen einzelnen Standorten eingesetzt. Hier gilt die Solidarität nicht zwischen den Arbeitnehmern der einzelnen Standorte, sondern zwischen dem lokalen Management und der Belegschaft.⁵

In ähnlicher Weise wurde auch die Privatisierung von Post und Bahn mittels Vereinbarungen über neue tarifliche Regulierungen vollzogen, die im Vergleich zu dem vorherigen Arbeitsregime kaum einen Stein auf dem anderen ließen. Solange der Besitzstand geschützt blieb, waren die Gewerkschaften zu großen Zugeständnissen bereit, um die Unternehmen für die neuen Bedingungen des Marktes fit zu machen.

Darüber hinaus wurden Tarifverträge angepasst, um den betrieblichen Verträgen eine solide Grundlage zu geben. Kaum ein Tarifbereich hat heute keine Öffnungsklausel, nachdem Betriebe und Unternehmen unter bestimmten Bedingungen Arbeitszeiten und Entgelte verändern können. Eine gesetzliche Regelung zur Öffnung von Tarifverträgen durch die Betriebsparteien, wie sie von den Grünen kürzlich gefordert wurde, ist nicht mehr notwendig, da Öffnungsklauseln in den meisten Tarifverträgen schon enthalten sind.

Tarifverträge wurden auch geöffnet, um die Abwanderung von Unternehmen in andere Tarifgebiete zu verhindern. 1995 fügten die Tarifparteien der Chemischen Industrie eine 10-Prozent-Öffnungsklausel in den Tarifvertrag ein, weil die Continental AG mit dem Austritt aus dem Arbeitgeberverband und der Einführung eines eigenen Branchenverbands gedroht hatte. Schon in den achtziger Jahren hatten Unternehmen begonnen, Servicebereiche aus-

5 Siehe dazu: Britta Rehder, Abweichung als Regel?, in: Die Mitbestimmung 46 (2000), Heft 4, S. 12-16.

zulagern, um Kosten zu reduzieren. Das Kantinenpersonal, die Werksfeuerwehr, das Reinigungs- und Wachpersonal konnten günstiger von privaten Wach-, Catering- und Reinigungsfirmen gestellt werden, die - wenn überhaupt - dem günstigeren Tarifvertrag der NGG oder IG BAU unterlagen. In der Chemischen Industrie wurde in der Tarifrunde 2000 den Unternehmen die Möglichkeit eröffnet, ihr Servicepersonal nach den Tarifen vergleichbarer Branchen zu vergüten, wenn sie damit im Tarifbereich verbleiben.

Damit entspricht die tarifliche und betriebliche Wirklichkeit schon länger nicht mehr den tradierten Vorstellungen einer solidarischen Tarifpolitik. Die Gründe für die pragmatische Anpassung der Gewerkschaften an neue Bedingungen sind gut nachzuvollziehen. Unter dem Eindruck einer massiven Rezession zwischen 1992 und 1995 konzentrierten sich die Betriebsräte und Gewerkschaften auf die Optimierung des deutschen Modells der flexiblen betrieblichen Anpassung der Produktion an die Bedingungen des Weltmarkts. Mittlerweile ist auf der betrieblichen Ebene und der Unternehmensebene fast alles verhandelbar, was den Unternehmen erlaubt, auf neue Kostenstrukturen auf den internationalen Märkten zu reagieren. Die Unternehmen nutzen die Möglichkeit der Standortsicherung zunehmend und mit beträchtlichem Erfolg. Seit 1996 sind die Veränderungen der Lohnstückkosten in Deutschland wieder unter dem Durchschnitt der EU. In den Jahren 1997-99 waren sie die niedrigsten aller EU-Staaten. Das deutsche Modell der unermüdlichen Produktivitätspeitsche scheint in eine neue Phase zu treten. Heute allerdings nicht mehr, weil hohe Lohnkosten große Produktivitätsfortschritte erfordern; sondern Lohnkosten werden den Wettbewerbsbedingungen angepasst und dadurch wird der Produktivitätsfortschritt gesteigert.

Dass auf diesem Wege Teile der etablierten Vorstellungen einer solidarischen Politik aufgegeben werden mussten, haben die Gewerkschaften im Wesentlichen zu verdrängen versucht. Informationen über Standortsicherungsverträge sind rar und werden nur ungern veröffentlicht. Keine Gewerkschaft steht offen zu der Politik, bestehende Besitzstände von Arbeitnehmern für die Sicherung von Standorten und Beschäftigung wegzuverhandeln. Öffentlichkeit wird in diesem Prozess nicht gesucht.

Das extreme Beispiel der Holzmann-Sanierung hätte das Dilemma der Politik der Standortsicherung fast an den Tag gebracht. In der an Überkapazitäten leidenden Bauindustrie wurde den Beschäftigten der durch Misswirtschaft vor dem Konkurs stehenden Philip Holzmann AG erlaubt, über unbezahlte Mehrarbeit ihren Arbeitgeber zu subventionieren, auch wenn dadurch die Gefahr wuchs, dass damit andere Unternehmen in der Baubranche aus dem Wettbewerb gedrängt würden. Dieses Vorgehen kollidierte offen mit dem Tarifvertrag der Bauindustrie, der in einem solchen Fall die gleichen Bedingungen für alle Unternehmen der Bauindustrie einräumen würde. Da dies von allen Beteiligten außer den konkurrierenden Unternehmen der Bauindustrie nicht gewünscht wurde, wandelte man die Subventionierung in ein Darlehen der Arbeitnehmer an das Unternehmen um. Dadurch ändert sich das Problem im Kern natürlich nicht, denn nach wie vor konkurrieren die Kollegen in der Bauindustrie mit unterschiedlichen Mitteln.

Die Gewerkschaften vermeiden die Öffentlichkeit aus verschiedenen Gründen. Zum Teil, weil selbst in den Gewerkschaften nicht bekannt werden soll, was einzelne Gewerkschaften oder Bezirke mit Unternehmen an Standortsicherungsverträgen ausgehandelt haben. Sowohl Gewerkschafter als auch Unternehmer fürchten um ihre Reputation. Gewerkschaften scheuen jedoch auch die innergewerkschaftliche Auseinandersetzung über diese Prozesse. Und sie hoffen, dass diese Verhandlungspraxis sich im Laufe der Zeit durch einen konjunkturellen Aufschwung wieder erübrigt. Dann könnte man diese Episode der betrieblichen

Wettbewerbskoalitionen der neunziger Jahre vergessen und zur Tagesordnung eines hoch standardisierten und regulierten Arbeitsmarktes zurückkehren.

Die Chancen, dass sich diese Hoffnungen erfüllen, sind jedoch gering. Die neuen Bedingungen internationalisierter Märkte haben die Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen nachhaltig beeinflusst. Die regulative Architektur der Europäischen Union beruht eher auf dem Prinzip des Regimewettbewerbs und der nationalen Anpassung an internationale Konkurrenz als auf dem Schutz von Sektoren und Arbeitnehmergruppen.⁶ Viele vormals national geschützte Sektoren, wie der Energiesektor, die Telekommunikation, die Bahn und die Post, stehen heute erst am Anfang der Durchdringung internationaler Konkurrenz. Die Leistungen des Sozialstaates, mit denen in der Vergangenheit so viele Restrukturierungen der Unternehmen abgefedert werden konnten, werden in der Zukunft nicht weiter ausgebaut, sondern eher abgebaut werden.

Noch hat keiner der betrieblichen Brüche mit der traditionellen solidarischen Tarifpolitik zu einer wirklichen Debatte in den Gewerkschaften darüber geführt, welche Kriterien der Solidarität die Tarifpolitik heute noch erfüllen soll. Fragen dazu gibt es genug. Ist z.B. das Günstigkeitsprinzip noch ein sinnvolles Prinzip, wenn auf betrieblicher Ebene massenhaft Einkommenseinbußen für Beschäftigungssicherung in Kauf genommen werden? Wo ist die Grenze von Zugeständnissen von Gewerkschaften und Betriebsräten auf betrieblicher Ebene? Welches Sanierungskonzept sollten Gewerkschaften nicht mehr akzeptieren? Welche Varianz von Entlohnung für die gleiche Arbeit in der gleichen Branche sollte man ermöglichen? Welche Kriterien zur Differenzierung von Arbeitszeit und Entlohnung wären sinnvoll? Kann man eine homogene Einkommensentwicklung noch fordern, wenn Ausgliederungen und Privatisierungen zu drastischen Rückstufungen von Arbeitnehmerereinkommen führen? Ab welcher Grenze ist niedrig entlohnte Beschäftigung schädlich für den Arbeitsmarkt?

Würden diese Debatten in den Gewerkschaften offener geführt, dann würde mancher Widerspruch zwischen betrieblicher Praxis und gewerkschaftlichen Prinzipien auf der politischen Bühne deutlicher. Die professionelle Differenzierung zwischen gewerkschaftlichen Hauptamtlichen, die für die Politik zuständig sind, und den Betriebsräten, die sich mit der betrieblichen Realität auseinandersetzen, mag hier zu Verständigungsproblemen führen. Die Rente ab 60 wurde durch die gewerkschaftlichen Bezirke und die Betriebsräte als Verhandlungsgegenstand der letzten Tarifrunde abgelehnt und verlor so ihre Rolle als Tauschpfand im Bündnis für Arbeit. Aber auch die Eingliederung der ostdeutschen Wirtschaft in ein westdeutsches Tarifregime litt von Beginn an unter dem Widerspruch zwischen der Angleichung der Lebensverhältnisse und den großen Produktivitätsunterschieden in den ostdeutschen Unternehmen. Zurzeit hoffen die Gewerkschaften noch, dass vieles, was sie in den Unternehmen in den letzten Jahren an Besitzstand verloren haben, auf der politischen Ebene ersetzt werden könnte. Aber auch hier stehen wir eher am Anfang einer Austeritätspolitik als an deren Ende. Für traditionelle gewerkschaftliche Vorstellungen der Arbeitsmarktregulierung und sozialstaatlicher Transferleistungen wird die Welt unfreundlicher werden.

Die Anpassung der deutschen Gewerkschaften an eine neue, stärker wettbewerbsorientierte Arbeitsgesellschaft wird zwischen den Eckpunkten einer ernsthaft betriebenen Öffnung an neue Arbeitnehmergruppen und der Neudefinition einer solidarischen Politik stattfinden werden. Beschäftigte in E-Commerce-Unternehmen brauchen einen Schutz ge-

6 Wolfgang Streeck, Competitive Solidarity: Rethinking the "European Social Model", MPIfG Working Paper 99/8, September 1999.

gen drastische Einkommensverluste durch die volatilen Wertentwicklungen ihrer Unternehmen. Beschäftigte in der Medienbranche brauchen Berufsbilder und einen Schutz ihrer Qualifikationen. Neue Selbständige und freie Mitarbeiter brauchen Rechtsschutz. In den neuen beruflichen Milieus bieten sich den Gewerkschaften viele Anknüpfungspunkte für eine klassische Schutzpolitik gegen die Übermacht des Marktes.

Auf der betrieblichen Ebene haben die deutschen Gewerkschaften es schon immer verstanden, den Unternehmen bei der Suche nach Produktivitätsfortschritten behilflich zu sein. Im Unterschied zu früher werden heute dabei jedoch auch Lohnbestandteile mit eingebracht. Auf der tariflichen Ebene haben sie die Möglichkeiten einer Differenzierung von Entlohnung zur Vermeidung von Arbeitsplatzverlusten geschaffen. Damit entfernt sich die Tarifpolitik von den tradierten Vorstellungen eines regulierten Arbeitsmarktes, der nur gute Beschäftigung ermöglicht und bewegt sich auf ein angelsächsisches Modell der Wahrung direkter Interessen der Beschäftigten im Betrieb zu. Sollten sich diese Entwicklungen in der Tarifpolitik weiter durchsetzen, dann werden die deutschen Gewerkschaften jedoch wie die schwedischen Gewerkschaften auch allgemeinere Ansprüche auf eine solidarische Tarifpolitik aufgeben müssen.

Auf beiden Seiten der Solidarität - der individuellen wie der politischen - haben die Gewerkschaften viel zu tun. Beide werden sich dabei näher kommen, da tarifpolitische Regulierungen in der Zukunft gruppenspezifischer und flexibler, stärker auf die Bedürfnisse einzelner Personengruppen, Branchen, Berufe oder Unternehmen zugeschnitten werden. Tarifpolitik wird dabei helfen, diese kleineren Einheiten fit für die Anforderungen internationalisierter Märkte zu machen, ohne die Beschäftigten dabei zu überfordern. Damit wird sie angelsächsischer, weniger umfassend und weniger allgemein regulierend für den Arbeitsmarkt.

Das tradierte Verständnis von Solidarität als der Einhaltung nationaler Standards, gleichförmiger Einkommenszuwächse und der gleichen Entlohnung für gleiche Arbeit wird einer Vorstellung von gleichwertigen Bestandteilen von Einkommen, Arbeitszeiten, Qualifizierungsmöglichkeiten und Beschäftigungschancen weichen. Vieles davon ist in den Gewerkschaften schon längst konzeptionell angedacht. Es muss sich nur noch durchsetzen.