
Heinz-J. Bontrup

Faktor Arbeit und bröckelnde gewerkschaftliche Solidarität



Prof. Dr. Heinz-J. Bontrup, geb. 1953 in Haltern/Westfalen, Studium der Betriebswirtschaft und Wirtschaftswissenschaft in Bielefeld und Bremen, lehrt Betriebswirtschaft, insbesondere Arbeitsökonomik, an der Fachhochschule Gelsenkirchen, Fachbereich Wirtschaftsrecht; Forschungsschwerpunkte: Beschäftigungstheorie, Entgeltpolitik und Mitbestimmung.

Gewerkschaften und Betriebsräte als gesellschaftlich und ökonomisch wichtige Interessenvertreter der abhängig Beschäftigten geraten auf Grund einer „Politik der Globalisierung und Liberalisierung“ zunehmend unter Druck. Wie wichtig dabei gerade heute gewerkschaftliche Solidarität, Arbeitnehmersolidarität ist, dürfte wissenschaftlich betrachtet außer Frage stehen. Wie sieht es aber in der wirtschaftlichen Realität unter den gegebenen Verhältnissen tatsächlich aus? Reicht zukünftig ein auf Freiwilligkeit basierender gewerkschaftlicher Organisationsgrad zur Interessenwahrung der Arbeitnehmer und damit zur Stabilisierung ökonomischer und gesellschaftlicher Verhältnisse noch aus?

Arbeitnehmer benötigen starke Gewerkschaften

Soll es vor dem Hintergrund einer forcierten, von der „Politik gemachten“ (Karl Georg Zinn) Globalisierung und Liberalisierung nicht zu einer noch größeren Übermacht des Kapitals, der Unternehmer in den betrieblichen Prozessen und auch an der „Tariffont“ kommen, so sind Gewerkschaften und Betriebsräte unbedingt gesellschaftlich zu stärken. Die dramatisch zunehmende Unterminierung der Ware Arbeitskraft in den Arbeitsbedingungen und Arbeitsentgelten durch eine ausschließlich marktdeterminierte „Entgrenzung von Unternehmen und Arbeit“¹ muss politisch gestoppt werden. Das ökonomisch grundsätzlich bestehende Machtungleichgewicht an den Arbeitsmärkten² ist mittlerweile so weit zu Gunsten

1 Vgl. Dieter Sauer, Die neue Unmittelbarkeit des Marktes. Arbeitspolitik im Dilemma, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, H. 5/2003, S. 260ff.

2 Vgl. Alfred Stobbe, Volkswirtschaftslehre III, Makroökonomik, 2. Aufl., Berlin/Heidelberg/New York 1987, S. 253ff.

der Arbeitgeber ausgeprägt, dass man von einer Pervertierung der Verhältnisse sprechen muss. Die von der Bundesregierung verabschiedete so genannte Agenda 2010 wird diesen negativen Prozess noch verstärken. „Der Druck der Reservearmee als Anbieter von Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt ist die Bedingung dafür, dass auch die Ausbeutung der noch beschäftigten Arbeitskräfte gesteigert werden kann.“³ Will man diesen destruktiven und gesellschaftlich (politisch) gefährlichen wie ökonomisch kontraproduktiven Prozess aber nicht so ohne weiteres hinnehmen, so muss es zu wesentlichen bzw. grundsätzlichen Veränderungen in der Arbeits- und Erwerbsgesellschaft kommen. Oskar Negt stellt zum Thema Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit fest: „Die meisten auf diesen Krisenherd bezogenen Analysen und Lösungsvorschläge vermitteln den Eindruck, als bedürfte es nur eines vorurteilslosen Blicks und des guten Willens von allen Seiten, um die gegenwärtig angemessenen Lösungen ins Werk zu setzen. Aber eine pragmatische Verkleinerung des Problems führt bei jedem Schritt, der in Richtung auf Verringerung der Massenarbeitslosigkeit gemacht wird (...), zur wiederholten und sich häufenden Enttäuschung. Ein wesentlicher Grund dafür ist, dass die Bewältigung dieses Krisenherdes nicht anders zu leisten ist als durch schwer wiegende Eingriffe in die bestehenden Macht- und Herrschaftsstrukturen.“⁴ Dies impliziert sowohl Eingriffe durch die Politik auf makroökonomischer als auch auf mikro- bzw. einzelwirtschaftlicher (unternehmerischer) Ebene. Hier bestehen erhebliche Interdependenzen. Makroökonomisch muss es zu einer Ablösung des unheilvollen neoliberalen Politikurses, der Lehre von den „Selbsteilungskräften des Marktes“, kommen, und auf unternehmerischer Ebene geht es nicht nur um personalwirtschaftliche, individuelle Motivationsaspekte im Arbeitsprozess, sondern vielmehr um eine grundsätzliche ganzheitliche (holistische) Partizipation der abhängig Beschäftigten - nicht zuletzt auch an den monetären Unternehmensergebnissen.⁵ Dagegen werden heute humankapitalorientierte Produktionsprozesse in den Unternehmen nicht als die bessere, weil letztlich auch für das Kapital profitablere Alternative zum unternehmerischen Direktionsrecht, zum Lohn- und Sozialabbau sowie einer Bekämpfung von Mitbestimmung und Gewerkschaften angesehen, sondern sie werden im Grunde wie vor 100 Jahren systematisch bekämpft. Daher geht auch kein Weg an einer institutionellen und gesetzlich gestützten Absicherung von Arbeitnehmerinteressen vorbei, weil sie sonst immer nur unter der Prämisse stehen, dass sie vom Arbeitgeber nur so lange berücksichtigt werden, wie sie ihm als wettbewerbs- und ertragsfähig erscheinen. „Damit drohen die soziale Lage der Beschäftigten und die Rolle der Gewerkschaften vom guten Willen bzw. der besseren Einsicht der jeweiligen Unternehmensleitung in ihre eigenen langfristigen Interessen abzuhängen - oder gar davon, dass die langfristigen Unternehmensinteressen der Unternehmensleitung weiterhin wichtiger erscheinen als die Beschäftigten oder ihre kurzfristigen Interessen. Dass eine auf Freiwilligkeit beruhende kooperative Unternehmensstrategie jederzeit revidierbar ist, trägt im übrigen nicht dazu bei, die Verhandlungsmacht von Gewerkschaften und Betriebsräten zu erhöhen.“⁶

Arbeitnehmer benötigen starke Gewerkschaften und Betriebsräte. Gewerkschaften wurden gegründet, „um die Risiken abzufedern, die aus dem Warencharakter von Arbeit für

3 Elmar Altvater, Arbeitsmarkt in der Krise, in: Michael Bolle (Hrsg.), Arbeitsmarkttheorie und Arbeitsmarktpolitik, Opladen 1976, S. 53.

4 Oskar Negt, Arbeit und menschliche Würde, 2. Aufl., Göttingen 2002, S. 135.

5 Vgl. Heinz-J. Bontrup/Kai Springob, Gewinn- und Kapitalbeteiligung. Eine mikro- und makroökonomische Analyse, Wiesbaden 2002.

6 Wolfgang Streeck, Industrielle Beziehungen in einer internationalisierten Wirtschaft, in: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.), Globalisierung der Wirtschaft, Standortwettbewerb und Mitbestimmung, Bonn 1996, S. 59f.

ihren Besitzer, den konkreten Menschen, entstehen. Dies gilt für die Bedingungen des Verkaufs, den Preis, den es zu erzielen gilt, um das Einkommen und damit die materielle Existenz zu sichern, und genauso auch für die Bedingungen der Nutzung von Arbeitskraft im Arbeitsprozess, um zu verhindern, dass lebendige Arbeit durch maßlosen Gebrauch geschädigt oder gar zerstört wird. Gewerkschaften haben zusammen mit anderen Teilen der Arbeiterbewegung also dazu beigetragen, dass Arbeitskraft „dekommodifiziert“ wird, d.h. dass sie eben nicht wie eine einfache Ware behandelt wird, sondern besonderen Schutz erhält. Dieser Schutz wurde und wird - und das macht die Gewerkschaften aus - in solidarischen Formen erkämpft. Das ist die Kernkompetenz der Gewerkschaften - und nichts anderes.“⁷

Die Macht der Gewerkschaften ist bedroht

Diese Kernkompetenz ist von der „Herrschaft der globalisierten und liberalisierten Märkte“ sowie von langanhaltender Massenarbeitslosigkeit bedroht. Restaurative Kräfte nutzen dies zur Schwächung der Gewerkschaften, die in den vergangenen Jahren mit hohen Mitgliederverlusten zu kämpfen hatten. Jüngere sowie angestellte Arbeitnehmer werden auf Grund einer allgemein in der Gesellschaft zu beobachtenden Entsolidarisierung und Individualisierung immer weniger erreicht und in den postindustriellen Arbeitsverhältnissen der so genannten New Economy tun sich die Gewerkschaften - trotz des spektakulären Crash⁸ - ungemein schwer Fuß zu fassen. Die Dauerkampagne gegen die Gewerkschaften in den neoliberal ausgerichteten Massenmedien hat zum Imageverlust beigetragen und eine „neue Qualität“ erreicht: „Merz und Westerwelle sind dazu übergegangen, Personen zu attackieren. Die Institution Gewerkschaft als Feindbild erscheint ihnen zu unscharf. „Abartig“, „Plage für unser Land“, „Sonnenkönige der Verkrustung“, „Totengräber des Wohlstandes in unserem Land“ - das wird gemünzt auf Michael Sommer, Klaus Zwickel, Frank Bsirske, Jürgen Peters und Ursula Engelen-Kefer. Merz: „Die Auseinandersetzung mit diesem Quintett müssen wir führen“.⁹ Anders ausgedrückt: „In Deutschland gehört es heute zum guten Ton, die Gewerkschaften zu beschimpfen. Wer sich über „gewerkschaftliche Betonköpfe“ mokiert, die „ökonomisch notwendige Reformen“ (in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik) blockieren und zukunftsweisende „Innovationen“ (in der Tarifpolitik) ausbremsen, darf mit breiter Zustimmung rechnen. Kein Tag vergeht, an dem nicht irgendein(e) namhafte(r) Politiker(in), ein Vertreter der deutschen Wirtschaft, unzählige Journalisten und Wissenschaftler die Litanei von den hoffnungslos veralteten, gleichwohl noch immer viel zu einflussreichen Gewerkschaften anstimmen.“¹⁰ Noch verfügen die Gewerkschaften über relative Macht. Sie sollten sie nutzen, und zwar nicht nur für kommende Tarifauseinandersetzungen um mehr Lohn und kürzere Arbeitszeiten, nicht nur für den Erhalt des Sozialstaates, sondern auch zur Erhaltung und zum Ausbau ihrer eigenen Stärke (Macht). Widerspruch und Gegenwehr versprechen nur dann Aussicht auf Erfolg für die Ware Arbeitskraft, wenn sie kollektiv

7 Sauer, Unmittelbarkeit, S. 258.

8 Vgl. Rudolf Hickel, Die Risikospirale. Was bleibt von der New Economy?, Frankfurt/M. 2001.

9 Peter Kern, Die Tricks von Merz und Westerwelle, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, H. 5/2003, S. 267.

10 Birgit Mahnkopf, Vom Sozialpartner zur Nicht-Regierungsorganisation?, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, H. 5/2003, S. 303.

und solidarisch eingesetzt werden. Das lehrt die gesamte Geschichte der Arbeiterbewegung.¹¹

Das Problem des kollektiven Handelns

Gewerkschaften sind Institutionen im Kontext der Institutionenökonomik,¹² die Kollektiv- bzw. öffentliche Güter bereitstellen. Hierbei gelten in Abgrenzung zu privaten Gütern zwei entscheidende Gütereigenschaften: das Nicht-Ausschlussprinzip, d.h. niemand kann wie bei privaten Gütern aufgrund des Privateigentums von ihrem Konsum ausgeschlossen werden sowie die Eigenschaft der Nicht-Rivalität, d.h., dass ein Individuum sie nutzen kann, ohne dass dieser Konsum das Nutzenniveau anderer Individuen reduzieren würde. Man stelle sich beispielsweise einen Deich vor, der alle hinter dem Deich befindlichen Bürger vor den Fluten des Meeres schützt, ganz egal, ob sie sich an den Kosten des Deichbaus beteiligt haben oder nicht. Die Nicht-Rivalität zeigt sich darin, dass das Schutzniveau für den Deich-Erbauer B sich nicht reduziert, obwohl auch der Nichtdeich-Erbauer A durch den Deich geschützt wird. Das strukturelle Problem bei der Produktion von Kollektivgütern kann mit Hilfe des „Gefangenendilemmas“ verdeutlicht werden. Hierbei wird davon ausgegangen, dass alle Akteure über dieselben Handlungsoptionen, hier „Kooperieren“ und „Nicht-Kooperieren“, verfügen und ein Individuum als Zeilenwähler in der folgenden Matrix allen anderen Akteuren als Spaltenwählern gegenüber steht. Der größte Nutzen für alle wird aber nur dann erreicht, wenn es zur Produktion des Kollektivgutes, hier einem Deichbau, kommt, also ein Gleichgewicht K K (Kooperation) entsteht. Kooperieren bedeutet aber, sich an der Bereitstellung eines Kollektivgutes freiwillig zu beteiligen, während Nicht-Kooperieren für eine Nichtbeteiligung daran steht. Das Individuum hofft natürlich, dass sich alle anderen am Deichbau beteiligen (also kooperieren). Dann wäre nämlich seine (individuelle) Kooperation am Deichbau gar nicht mehr erforderlich, und das Individuum könnte den Schutz des erbauten

		Alle anderen Akteure		
		Kooperieren (K)	Kooperieren (K) K K	Nicht-Kooperieren (NK) K NK
Individuum	Nicht-Kooperieren (NK)	NK K	NK KN	
		Gefangenendilemma als N-Personen-Spiel		

11 Vgl. Herbert Borghoff, Die Bürde des Menschen ist antastbar. 200 Jahre Geschichte der deutschen Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung, Köln 2002.

12 Vgl. Stefan Voigt, Institutionenökonomik, München 2002.

Deiches nutzen, ohne sich an den Kosten beteiligt zu haben. Das Problem bei dieser Option ist nur, dass alle anderen Akteure (potenziell Beteiligte) genauso denken bzw. denselben Handlungsanreizen unterliegen wie das Individuum. Es ist also damit zu rechnen, dass es zu einer Nicht-Kooperation und damit auf Basis einer freiwilligen Beteiligung *nicht* zum Deichbau kommt (vgl. die folgende Matrix).

Gewerkschaftliche „Trittbrettfahrer“

Zur Lösung des Problems wird im Sinne einer nutzenstiftenden Kooperation, hier der Bereitstellung des Kollektivgutes Deichbau, der Staat (Politik) ins Spiel gebracht, der in der Lage ist, Kollektivgüter bereitzustellen, weil er die Kompetenz hat, alle Bürger durch Zwang zu besteuern. Geht man nun davon aus, dass auch, wie bereits oben erwähnt, Gewerkschaften ein Kollektivgut in Form von höheren Löhnen und verbesserten Arbeitsbedingungen für die Ware Arbeitskraft bereitstellen, das man auch konsumieren kann, ohne ein beitragszahlendes Gewerkschaftsmitglied zu sein, so entsteht das „Trittbrettfahrerproblem“ (free rider problem). Alle Nicht-Mitglieder einer Gewerkschaft kommen auf Grund des Nicht-Ausschlussprinzips und der Nicht-Rivalität trotzdem in den Genuss der von den Gewerkschaften kollektiv durchgesetzten (er kämpften) Tarifloohnerhöhungen, Arbeitszeitverkürzungen oder sonstiger verbesserter Arbeitsbedingungen.¹³ Verhalten sich allerdings immer mehr abhängig Beschäftigte als „Trittbrettfahrer“, treten also aus den Gewerkschaften aus oder erst gar nicht ein, so werden diese in den Auseinandersetzungen mit dem Kapital geschwächt und der realisierte Nutzen für alle Arbeitnehmer wird entsprechend geringer ausfallen bzw. sich sogar überhaupt nicht einstellen. Trotzdem werden Arbeitnehmer, die eine Verschlechterung des bereitgestellten Kollektivgüterbündels beobachten, nur dann etwas dagegen unternehmen, wenn sie in der Lage sind, das Problem des kollektiven Handelns zu überwinden.

Bisher nicht ausreichende Strategien

Hierbei gibt es aber nur drei Optionen. Die erste ist gegeben bei einer nur geringen Zahl potentieller Beteiligter. Es ist unmittelbar einsichtig, dass der Deichbau im Kollektiv leichter gelingt, wenn nur ein paar Beteiligte als Beitragende in Frage kommen, es also nicht um Hunderte, Tausende oder noch mehr geht. Wenn sich einer von wenigen sperrt, können ihn die anderen viel leichter sanktionieren, als wenn beispielsweise tausend Nichtzahler von zehntausend Zahlenden sanktioniert werden müssten. Das gleiche gilt für das gewerkschaftliche kollektive Handeln. Die Zahl der Beteiligten ist zu groß, als dass es hier zu einer Lösung des Problems kollektiven Handelns kommen könnte. Es besteht im Gegenteil eine asymmetrische Organisierbarkeit von Interessen. Arbeitgeber, der Zahl nach weniger, haben deshalb eindeutig Vorteile gegenüber der Masse von abhängig Beschäftigten bzw. ihrer Gewerkschaften in den Verhandlungen. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund bestehender Massenarbeitslosigkeit, die die Verhandlungsmacht zusätzlich schwächt. Das Nicht-

¹³ Würden die Arbeitgeber dies „öffentliche Gut“ den Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern verweigern, so käme es in den Unternehmen wahrscheinlich zu einhundertprozentigen gewerkschaftlichen Organisationsgraden, woran die Arbeitgeber natürlich kein Interesse haben. Außerdem ist eine Verweigerung des von den Gewerkschaften erkämpften „öffentlichen Gutes“ aus personalwirtschaftlicher Sicht nicht umsetzbar.

ausschöpfen des verteilungsneutralen Spielraums in den Tarifauseinandersetzungen der vergangenen zehn Jahre verdeutlicht das zweifelsfrei. Kommt es zusätzlich zu einer Entsolidarisierung wie bei der Auseinandersetzung um die Einführung der 35-Stunde-Woche in Ostdeutschland, so ist für die Gewerkschaften kein positives Verhandlungsergebnis - trotz eines Streiks - zu erzielen.¹⁴

Die zweite Option zur Überwindung des Problems eines kollektiven Handelns besteht darin, neben dem kollektiven Gut gleichzeitig noch ein privates Gut mit Ausschlussprinzip anzubieten, in dessen Genuss man nur kommt, wenn man sich an der Bereitstellung des Kollektivgutes beteiligt. Dies ist u.a. die von den Gewerkschaften seit langem mit nur mäßigen Erfolg praktizierte Strategie gegen den Mitgliederschwund. Man versucht, durch ein Angebot privater Güter wie Versicherungs- und Beratungs- sowie sonstiger Individualleistungen, deren Konsum ausschließlich den Mitgliedern vorbehalten ist, den Eintritt in die Gewerkschaften oder den Verbleib attraktiv zu machen und um damit eine Bereitschaft zu wecken, sich an den Kosten des Kollektivgutes Gewerkschaften zu beteiligen. Diese Strategie wird vor dem Hintergrund der Entwicklung an den Arbeitsmärkten nicht hinreichen, um auch zukünftig den Faktor Arbeit kollektiv organisieren zu können.

Die von der Politik globalisierte und liberalisierte Welt hat das Verhältnis von Geld- und Realkapital im originären Kapitalverwertungs- und Akkumulationsprozess und damit das Verhältnis zwischen den Unternehmen und den Kapital- und Finanzmärkten umgewandelt.¹⁵ „Ausgangspunkt ist nicht mehr das produktive Kapital in den Unternehmen, das sich seine Finanzierung sucht, sondern das zinstragende und spekulative Kapital und dessen Anlagestrategien auf den Finanzmärkten. Unternehmen und Unternehmensbeteiligungen werden zu einem eigenen Markt und damit abhängig von den Renditeerwartungen der Finanz- und Kapitalmärkte. Dies verändert auch das Verhältnis von Kapital und Arbeit in den Unternehmen: Hier verkehrt sich tendenziell das Verhältnis von Gewinn und Lohn. Nicht mehr der Gewinn ist die Residualgröße, wie es aus der ökonomischen Theorie bekannt ist, sondern der Lohn wird zur abhängigen Variable, während der Gewinn als Renditemarge zur gesetzten unabhängigen Größe wird.“¹⁶ Hieraus ist eine unmittelbare Konfrontation der Beschäftigten mit den Anforderungen des Marktes bzw. den Renditeerwartungen der Shareholder entstanden. Der einzelne Mitarbeiter muss einen nachvollziehbaren (individuellen) Mehrwert generieren. Dies, so personalwirtschaftliche Vorstellungen, sei am Besten durch eine Unternehmenskultur zu realisieren, die auch auf einzelwirtschaftlicher Ebene zu einer „marktwirtschaftlichen Internalisierung“ führen soll. Der abhängig Beschäftigte wird hier zum innerbetrieblichen „Kunden“ und gleichzeitig zum „Lieferanten“ von überprüfbaren Arbeitsleistungen. Man spricht vom „Arbeitskraftunternehmer“, vom Erwerbstätigen als „Unternehmer“ seiner eigenen Arbeitskraft.¹⁷ Bezieht sich dies im Zuge einer zunehmenden Dualisierung der Arbeitsmärkte auf die Stammebelegschaft, so ist gleichzeitig bei den Randbelegschaften immer deutlicher ein sich auflösendes Normalarbeitsverhältnis in Richtung prekärer Beschäftigung (Niedriglohnssektor) zu beobachten.

14 Heinz-J. Bontrup/Ralf.-M. Marquardt, 35-Stunden-Woche in der ostdeutschen Industrie – eine ökonomische Nachlese, in: Wirtschaftsdienst, H. 9/2003, S. 591ff.

15 Jörg Huffschild, Politische Ökonomie der Finanzmärkte, 2. Aufl., Hamburg 2002.

16 Sauer, Unmittelbarkeit, S. 261.

17 Eva Kuda/Jürgen Strauß (Hrsg.), Arbeitnehmer als Unternehmer?, Hamburg 2002.

Gewerkschaftliche Zwangsmitgliedschaft

Durch diese Entwicklung werden die Arbeitnehmer in den Unternehmen segmentiert und damit auch entsolidarisiert. Eine gewerkschaftliche Interessenvertretung wird immer schwerer. Die Beschäftigten fühlen sich nicht mehr adäquat vertreten, so dass es letztlich zu nachhaltigen Gewerkschaftsaustritten kommt, zumal auch in den Tarifverhandlungen keine realen Einkommenssteigerungen mehr durchgesetzt werden. Diese sowohl ökonomisch (Verlust an Binnennachfrage) als auch gesellschaftspolitisch (Gefahr einer Radikalisierung) gefährliche Entwicklung ist nur dann zu stoppen, wenn der Faktor Arbeit über eine ausreichende Gegenmacht zum Kapital verfügt. Nur dann ist die alte gewerkschaftliche Forderung nach einer „Demokratisierung unternehmerischer Verhältnisse“ auch umzusetzen. Dazu bedarf es der Mitbestimmung und des Systems des Flächentarifvertrages. Um diese beiden arbeitszentrierten Postulate zukünftig vor dem Hintergrund der oben beschriebenen Probleme des Arbeitsmarktes und im Sinne einer Überwindung des Problems „kollektiven Handelns“ umsetzen zu können, wird eine Zwangsmitgliedschaft der abhängig Beschäftigten in den Gewerkschaften als mögliche dritte Option notwendig sein - so wie dies sowohl bei den Industrie- und Handelskammern als auch bei den Handwerkskammern oder auch in freien Berufen auf Arbeitgeberseite der Fall ist.¹⁸ Unter der Ägide einer Zwangsmitgliedschaft können Arbeitnehmer nur dann ein Arbeitsverhältnis mit einem Unternehmen konstituieren, wenn sie Mitglied einer Gewerkschaft sind. Es kommt zu einem „closed shop“. Hierdurch würde der Bestand, die Existenz der Institution Gewerkschaft als dringend notwendige gesellschaftliche Gegenmacht zum Kapital bzw. zur Wirtschaft langfristig gesichert. Ebenso müsste auf der Arbeitgeberseite eine Zwangsmitgliedschaft im Arbeitgeberverband vorgeschrieben werden, um eine Unterminierung der verfassungsrechtlich garantierten Tarifautonomie durch Verbandsaustritt zu verhindern. Eine Zwangsmitgliedschaft setzt allerdings einen gesetzgeberischen Akt voraus. Dies verlangt eine beträchtliche politische Stärke, die die Gewerkschaften bei solidarischer Bündelung all ihrer Kräfte heute noch haben – morgen aber wahrscheinlich nicht mehr. Zur Durchsetzung benötigen sie neue „Bündnispartner, die es derzeit in Deutschland wohl nur im außerparlamentarischen Spektrum der sozialen Bewegungen und in der grenzüberschreitenden Kooperation mit anderen Gewerkschaften und Organisationen einer globalen „Zivilgesellschaft“ gibt“.¹⁹ Um den nötigen Gegendruck zu erzeugen, muss es außerdem zu einer massiven Mobilisierung der Gewerkschaftsmitglieder kommen. Darüber hinaus müssen die Gewerkschaften für eine informierte Gegenöffentlichkeit in allen Fragen der Arbeitsmarkt-, Sozial- und Unternehmenspolitik sorgen, und sie brauchen, wie die globalisierungskritische Bewegung, einen „Think Tank“ zur Erarbeitung alternativer (holistischer) ökonomischer Konzepte im Interesse der arbeitenden Bevölkerung und damit letztlich auch im Interesse der gesamten Gesellschaft.

18 Es geht nicht mehr um „Zukunftsbatten“, um „Modernisierung“, um „Gewerkschaften als lernende Organisationen“, wohinter letztlich sämtlich nur eine mehr oder weniger große Adaption an neoliberale Verhältnisse steht, sondern es geht bei den Gewerkschaften ums „Ganze“: nämlich ums „Überleben“.

19 Mahnkopf, Sozialpartner, S. 308.