

Editorial

Gewerkschaftsbewegung am Ende?

I

In der Bundesrepublik ist einer der härtesten Tarifkonflikte der Nachkriegszeit angekündigt. Die Tarifforderung der IG Metall nach Einführung der 35-Stunden-Woche, die sich in längeren gewerkschaftsinternen Auseinandersetzungen durchgesetzt hat und von der Mehrheit der DGB-Gewerkschaften sowie dem internationalen Gewerkschaftsbund mitgetragen wird, enthält viele Momente, die Gewerkschaftskritiker an den üblichen Tarifforderungen vermissen:

- Sie vereinheitlicht Interessen der Arbeitsplatzbesitzer und der Arbeitslosen, stellt also einen Schritt dar, die »Dualisierung« der Arbeitsmärkte, die zentrale »Segmentierungslinie« zwischen denen, die »drinnen« und denen, die »draußen« sind, offensiv in Frage zu stellen;
- sie ist eine qualitative Forderung, die Reproduktionsinteressen und -erfordernisse der Beschäftigten aufgreift, Rationalisierungseffekte in arbeitsfreie Zeit und nicht in zusätzliche Lohnprozente umzusetzen versucht;
- sie ist vor allem in der gegenwärtigen ökonomischen und politischen Situation hoch konfliktorisch und politisierend und sperrig gegenüber Versuchen, einen korporatistischen Interessenausgleich zu arrangieren.

Man mag einige Abstriche vornehmen. So ist offenkundig, daß auch bei einer sofortigen Durchsetzung der 35-Stunden-Woche die Arbeitslosigkeit nicht vollständig beseitigt werden wird. Zunächst sind möglicherweise die Arbeitsplätze derjenigen, die »drinnen sind«, stärker gesichert. Auch scheint die gewerkschaftliche Basis für die Forderung (noch?) nicht hinreichend mobilisiert.

Dennoch muß man feststellen: Es sind *nicht* die Gewerkschaften in Italien oder in England, die sich für den Kampf um die fortgeschrittenste gewerkschaftliche Forderungsposition rüsten, sondern die »korporativen« Gewerkschaften der BRD. Wer hätte das Anfang der siebziger Jahre gedacht?

Vor diesem Hintergrund ist es um so erstaunlicher, wenn in einer Reihe von Beiträgen dieses Heftes Abschied genommen wird von Hoffnungen und Erwartungen in die Gewerkschaften als Akteure progressiver sozialer Veränderungen und des Klassenkampfes, wenn die Gewerkschaften im wesentlichen als konservative Gesellschaftskraft dargestellt werden. Wohlgemerkt, dieses Urteil bezieht sich nicht allein auf die Gewerkschaften im »Modell Deutschland«, sondern auf Gewerkschaften überhaupt, denn die Zeit der Importe von Vorbildern aus anderen Ländern scheint ohnehin vorüber.

Der Wandel ist groß — man erinnere sich an die Diskussionen über »Klassenkämpfe in Westeuropa« Anfang der siebziger Jahre. Ist es ein Wandel im Charakter oder in den Handlungsbedingungen der Gewerkschaften, oder ist es ein Wandel in den Köpfen der Linksintellektuellen? Bei der Konzeption dieser Ausgabe der PROKLA ging es uns darum, unter Erinnerung an die Diskussionen Anfang der siebziger Jahre eine Bestandsaufnahme der Entwicklungen und Konstellationen zu Beginn der achtziger Jahre vorzunehmen. Dies gibt die Gelegenheit, die vor zehn Jahren entwickelten Diagnosen und Prognosen zu Fragen des Klassenkampfes und der Gewerkschaften an Hand der zwischenzeitlichen Ereignisse und Entwicklungen zu

überprüfen. Und zwar vor dem Hintergrund wesentlicher ökonomischer und politischer Veränderungen:

1. Die Weltwirtschaftskrise seit Anfang der achtziger Jahre mit Arbeitslosenquoten von über 10 % in den wichtigsten Ländern der westlichen Welt hat die Stellung der Gewerkschaften als »Arbeitsmarktpartei« wesentlich geschwächt;
2. Das Potential an betrieblichen Rationalisierungsmöglichkeiten, welches die in den siebziger Jahren zur Anwendungsfähigkeit herangereiften Technologien auf Basis von Mikroprozessoren bereitstellen, schafft vor dem Hintergrund der allgemeinen Arbeitsmarktsituation der Kapitaleseite arbeitspolitische Spielräume zur Verstärkung ihrer Kontrolle über den Arbeitsprozeß und schwächt die Gewerkschaften in ihrer Rolle als »betriebliche Interessenvertretung«;
3. Veränderungen in der Regierungskonstellation haben in den meisten Ländern die Chance für die Gewerkschaften reduziert, über politischen Einfluß staatliche Ressourcen für Problemlösungen mobilisieren zu können. Selbst wo, wie in Schweden und in Frankreich, inzwischen (wieder) sozialdemokratische Regierungen existieren, sind zunehmend Interessendivergenzen zwischen Partei und Gewerkschaften aufgetreten und die Grenzen gewerkschaftsunterstützender Staatspolitik deutlich geworden.

II

Offensichtlich geworden ist, daß Typisierungen wie kooperativ-konfliktorisch, basierend auf gewerkschaftlichen Organisationsmerkmalen und Verhaltensweisen, für eine *allgemeine* Theorie der Gewerkschaften wenig hilfreich sind. Deutlich geworden ist ebenfalls, daß die als »Modell Deutschland« entwickelten Vorstellungen eines »korporatistischen Blocks« weniger stabil sind, als von den korporatismustheoretischen Gewerkschaftskritikern angenommen wurde (Auch wenn es nur als »empiristischer« Verweis verstanden werden mag: Die jüngsten Entwicklungen bei Arbed-Saarstahl dürften die These des weltmarktorientierten »Modernisierungskartells«, in das die Gewerkschaft als gestaltender Akteur eingeschlossen seien, in Frage stellen.). Und nicht zu übersehen ist schließlich, daß Verschlechterungen in den Reproduktionsbedingungen, daß Arbeitsintensivierung, Arbeitslosigkeit, Lohnabbau *nicht* etwa Radikalisierung, Zunahme an Klassenbewußtsein und Klassenkampfbereitschaft hervorgebracht haben (vgl. dazu die Beiträge in PROKLA 53).

Eine Reorientierung der (linken) Gewerkschaftstheorie scheint vonnöten. Diese Theorie muß realistischer sein als die teilweise emphatisch gefaßte Theorie von Anfang der siebziger Jahre, und sie muß zu vermeiden versuchen, die Entwicklungen der letzten Jahre nun erneut generalisieren und daraus *die* (scheinbar neue) Theorie der Gewerkschaften schmieden zu wollen. Realismus — bedeutet dies, alle Erwartungen aufzugeben, die Gewerkschaften könnten sich als Träger sozialistischer Transformationsprozesse in dieser Gesellschaft bewähren? Bedeutet das, die Gewerkschaften seien nichts anderes als partikulare Interessenvertretungen wie der Verband der Grundstücksbesitzer oder der Apotheker?

Auch wenn wir glauben, daß entsprechende Überlegungen in einzelnen Beiträgen dieses Hefes produktive Anstöße für eine erneute gewerkschaftstheoretische Diskussion darstellen, können wir doch dem »neuen Realismus«, die Funktion der Gewerkschaften auf die reine Interessenvertretung zu reduzieren, nicht immer folgen.

An die Stelle gewerkschaftlicher Leitmodelle im Sinne sozialistischer Transformation (wie

Italien in den frühen siebziger Jahren) werden nun eher Modelle der gewerkschaftlichen Transformation im Sinne der Anpassung an kapitalistische Systemerfordernisse und -gegebenheiten der achtziger Jahre gesetzt. Gibt es in diesem Sinne eine — wie das Schlüsselwort lautet — »Amerikanisierung« der deutschen oder der europäischen Gewerkschaften? Und was bedeutet dabei »Amerikanisierung«?

1. Eine Begriffsverwendung meint mit »Amerikanisierung« das Fehlen einer theoretischen und strategischen Orientierung, die über die unmittelbare Interessenvertretung hinaus auf die Gestaltung der Gesellschaftsordnung selbst zielt, und dies heißt negativ: Die Beschränkung auf partikulare Interessenvertretung einer Stammebelegschaft sowie die größtmögliche Ausnutzung der Marktmacht dieser Belegschaftsgruppe in den Lohn- und Tarifverhandlungen. Eine Reduktion der Gewerkschaften auf »reine Interessenverbände« in diesem Sinne hat jedoch die Voraussetzung, daß der »Organisationszweck« entsprechend eindeutig und die »Interessen« der Mitglieder entsprechend explizit, bewußt und abgrenzbar existieren. Dies läßt sich jedoch bestreiten. Zunächst ist die Funktion der Gewerkschaften nicht auf die ökonomische Interessenvertretung der Anbieter von Arbeitskraft auf den *Märkten*, also auf eine Kartellfunktion, begrenzt. Das Lohnarbeitsverhältnis selbst und seine Binnenstrukturen, der Arbeits- und Produktionsprozeß, die Politik am Arbeitsplatz und die damit verbundenen Interessen, Forderungen und Erfordernisse bilden ebenfalls Terrains gewerkschaftlicher Politik (vgl. dazu auch Jürgen Hoffmann in PROKLA 43). Und die Lohnarbeitsbeziehung generiert auf Seiten der abhängig Beschäftigten eben nicht nur solche Interessen, die sich — klar abgegrenzt und genau kalkuliert — im Rahmen von Verhandlungssystemen ausgleichen lassen. Der Interessenbegriff ist hier nur begrenzt anwendbar. Die Erfahrungen im Arbeits- und Produktionsprozeß, die hier begründeten Wünsche, Erwartungen, Forderungen und Interessen bilden — wie diffus und klassenbewußt auch immer — nach wie vor ein Potential, das weitaus umfassender mobilisierbar ist, als das in reinen Interessenverbänden. Was hier hinsichtlich der Versuche, Perspektiven zu mobilisieren, von links aufgegeben wird, wird häufig dann von rechts aufgegriffen, neu interpretiert und politisch organisiert. Im übrigen sind bei den Lohnabhängigen Interessen, die aus dem Lohnarbeitsverhältnis und solche, die aus der »Lebenslage« resultieren (soziale Reproduktionsbedingungen, usw.) auf Dauer kaum so trennscharf abgrenzbar und unterschiedlichen Interessenorganisationen zuweisbar, reichen also über das Lohnarbeitsverhältnis hinaus. »Systeminteressen« und Interessen der »Lebenswelt« stehen mithin in keinem unauflösbaren Widerspruch. Wenn dennoch den Gewerkschaften aus der Perspektive der »neuen« sozialen Bewegungen ein großes Maß an Konservatismus zugesprochen wird, muß dies nicht verwundern. Anlässe für eine solche Qualifizierung gibt es zur Genüge. Zu erinnern ist an die große Pro-Atomenergie-Demonstration vor wenigen Jahren in Dortmund, bei der DGB-Gewerkschaften ihr ungebrochenes Vertrauen in die Kernenergie demonstrativ zum Ausdruck brachten und sich nicht zu schade waren, für diese Haltung auch noch das Arbeitsplatzsicherheitsargument zu reklamieren. Oder an den (kläglich gescheiterten) Versuch, eine eigene Unterschriftensammlung in den Betrieben zur NATO-Nachrüstung und zur Friedenspolitik durchzuführen, mit der man sich gegenüber der autonomen Friedensbewegung Distanz schaffen wollte. Weitere Beispiele könnten angeführt werden. Doch wäre es falsch, diese Ereignisse zu generalisieren. So gilt es auch zu erkennen, daß in die gewerkschaftlichen Positionen und Haltungen Bewegung geraten ist, daß sie sich immer wieder Anliegen der »neuen« sozialen Bewegungen »geöffnet« haben. Und mehr: Die »Träger« und Subjekte beider Bewegungen lassen sich längst nicht mehr in der Schärfe trennen, wie dies die Redeweise von den »neuen« sozialen Bewegungen nahelegt. Erwerbs-

und Lebensinteressen *können* zwar in jedem einzelnen Lohnabhängigen auseinanderfallen, doch wirken zugleich auch immer Triebkräfte, die eine Überschneidung beider Interessen hervorbringen können. Trotz aller Probleme und Schwierigkeiten, die es zwischen den »alten« und den »neuen« sozialen Bewegungen gibt, haben wir keinen Anlaß, die beide Bewegungen verbindenden Momente zu unterschlagen.

2. In einem anderen Sinne wird der Begriff der »Amerikanisierung« der Gewerkschaften von *Richard Hyman* verwendet. Hyman versteht darunter in seinem Beitrag einen Prozeß der Ent-Gewerkschaftlichung, das Herausdrängen von Gewerkschaften aus bisher organisierten Betrieben bzw. das Verhindern gewerkschaftlicher Organisation in bisher gewerkschaftsfreien Betrieben. Wenn er dabei auch auf Erfahrungen bei British Leyland verweisen kann (im Zuge der betrieblichen Restrukturierung wurde die Stellung der shop stewards bisher erfolgreich zerschlagen), so waren es doch bislang eher die »fortschrittlichen Kapitale« der IBM, Kodak, Polaroid usw., die große Erfolge bei der Verhinderung gewerkschaftlicher Organisation aufweisen können. Allerdings beruht diese Form der »Amerikanisierung« auf dem spektakulären ökonomischen Erfolg dieser Unternehmen. In *historischer* Perspektive besteht aber kein Anlaß, diesen einzelkapitalistischen Systemen industrieller Beziehungen nun ein solches Maß an Anpassungsfähigkeit zuzusprechen, das es erlauben würde anzunehmen, sie seien gegenüber »Einbrüchen« sozialer oder ökonomischer Art ein für alle Mal abgesichert, also ultrastabil geworden.

3. Diese Einschränkung der Bewertung gegenwärtig erfolgreicher Managementmodelle industrieller Beziehungen gilt ebenso für das gewerkschaftliche Negativperspektivmodell der »Japanisierung«. Dieses Modell umfaßt nach dem üblichen Verständnis die Elemente a) der Dualisierung der innerbetrieblichen Arbeitsmärkte durch Formalisierung des Stammebelegschaftsstatus und Schaffung einer abgrenzbaren Randbelegschaft, b) der Aufbau bzw. die Stärkung unternehmens- und betriebsnaher gewerkschaftlicher Interessenvertretungen, die auf den ökonomischen Erfolg und die Konkurrenzstärke des Unternehmens als Voraussetzungen für gewerkschaftliche Forderungen orientiert sind; (in diesem Sinne faßt *Kjellberg* in seinem Beitrag über die schwedische Entwicklung i.d. Heft Japanisierung als die Strategie der Unternehmerseite, das zentrale System der Tarifverhandlungen als Voraussetzung der solidarischen Lohnpolitik in Schweden zu unterlaufen); c) die Institutionalisierung direkter Management-Belegschaftsbeziehungen unter Umgehung gewerkschaftlicher Vertretungsform in der Form von arbeitsplatznahen Gesprächskreisen, wie Qualitätszirkeln usw.; (*Groux und Levy* stellen diese Strategie in ihrer Darstellung der französischen Entwicklung besonders heraus und führen auf diese Managementstrategie der »kollektiven Mobilisierung« von Beschäftigteninteressen durch das Management und für das Management anstelle der traditionellen Mobilisierung durch die Gewerkschaften die Schwäche der französischen Gewerkschaftsbewegung in wichtigen Bereichen als einem wesentlichen Grund zurück).

»Japanisierung« oder »Amerikanisierung« als Entwicklungsperspektiven der Kapital-Arbeitsbeziehungen stellen häufig noch vornehmlich Extrapolationen von gegenwärtig propagierten Unternehmensphilosophien und -strategien dar. Zwar sind die Entwicklungsrichtungen der Technik, die Schwerpunkte unternehmerischer Investitionen und die mit ihnen verfolgten Modelle von Arbeitsorganisation, Personalpolitik und Formen industrieller Beziehungen in der gewerkschaftstheoretischen Diskussion der Vergangenheit häufig zu wenig berücksichtigt worden. Es besteht jedoch kein Anlaß, nun die zukünftige Gewerkschaftsentwicklung allein aus den Entwicklungstendenzen und Entwicklungsplänen des Kapitals abzuleiten.

Auch in historischer Perspektive der Gewerkschaftsgeschichte ist es äußerst fraglich, die Gewerkschaften einfach auf die integrative Funktion für das Kapitalverhältnis zu reduzieren. Meistens waren sie wohl mehr oder weniger defensive Klasseninstitutionen, die gezwungen waren, Kompromisse einzugehen, aber um Kompromisse zu erzielen, waren sie zugleich auch immer *mehr* als diese Kompromisse. In der Anfangsphase der Gewerkschaften zu Beginn des Industriekapitalismus waren genossenschaftliche Traditionen sehr eng mit der Gewerkschaftsentwicklung verknüpft. In der Entwicklungsphase des Industriekapitalismus hat es nicht nur in Frankreich und England, sondern auch in Deutschland während und nach dem 1. Weltkrieg starke syndikalistische Strömungen gegeben, waren in dieser Periode teilweise gerade die ehemaligen 'reformistischen' Gewerkschaften Träger sozialrevolutionärer Bewegungen. Lohnforderungen waren nie die einzige Zielsetzung der Gewerkschaften. Im Kontext sich reproduzierender Kapitalverhältnisse waren die Gewerkschaften wohl auch reproduktives Element der kapitalistischen Produktionsweise, aber sie waren dies nie ausschließlich, gingen in unterschiedlich starkem Maße darüber hinaus, und es wäre entsprechend falsch, sie auf die bloß reproduktive Funktion für das Kapitalverhältnis zu reduzieren.

III.

Die Situation der Gewerkschaften hat sich gegenüber den Siebzigern geändert. Einige der Änderungen werden dauerhaft sein: Die Schrumpfung von Branchen der klassischen Industrialisierungsphase (der Montanindustrie, Werften, usw.) reduziert das Gewicht der bisherigen Gewerkschaftsbastionen, zwingt sie zu verstärkten Organisationsbemühungen auch in den Bereichen der »fortschrittlichen Kapitale« (der IBM, Siemens etc.) möglicherweise mit aggressiveren Strategien, als sie es bisher von etablierten Positionen aus in Stammindustrien nötig hatten.

Der Einsatz neuer Techniken, die damit verbundene Ausdünnung der Betriebe und die veränderten Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisationen verändern die Kontrolle über den Arbeitsprozeß (vgl. dazu die Beiträge in der *nächsten* Ausgabe der PROKLA).

Die ökonomischen Rahmenbedingungen gewerkschaftlichen Handelns können auch von gewerkschaftsfreundlichen Regierungen nicht nach Belieben verbessert werden. Zwar unterscheiden sich die wirtschaftspolitischen Strategien in den einzelnen Ländern voneinander, doch sind im Verlauf der achtziger Jahre *alle* Regierungen der entwickelten kapitalistischen Länder auf eine Politik der Austerität zur Verbesserung der Handlungsbedingungen des *Kapitals* eingeschwenkt.

Den vielen Fragen und Problemen, die sich stellen, stehen nur wenige Antworten gegenüber. Dieses Mißverhältnis läßt sich nicht zuletzt am Beispiel der Forderung der IG Metall nach Einführung der 35-Stunden-Woche demonstrieren. Wenn wir eingangs darauf verwiesen haben, daß diese Forderung einen qualitativen, vereinheitlichenden Charakter hat und sie zudem hoch konfliktorisch und politisierend wirke, so wollten wir damit weder die Probleme ihrer Durchsetzung negieren noch etwa behaupten, damit allein sei die Krise der Gewerkschaften zu überwinden. Inwieweit sich die vielerorts gesetzten Erwartungen erfüllen, dürfte nicht zuletzt davon abhängen, inwieweit es den Gewerkschaften bei der betrieblichen Umsetzung wird gelingen können, leistungsverdichtenden Maßnahmen der Unternehmerseite entgegenzuwirken. Käme es nämlich im Zuge der Arbeitszeitverkürzung zu einer nicht-kontrollierten Steigerung der Arbeitsproduktivität, dann würden die potentiellen Arbeitsplatz-

wirkungen vermindert. Nicht zu vernachlässigen sind ebenfalls die Kaufkraftwirkungen einer Arbeitszeitverkürzung *ohne* vollen Lohnausgleich. In diesem Fall bestünde zumindest die Möglichkeit, daß die Verminderung der effektiven Kaufkraft über den Nachfragemechanismus auch den Arbeitsmarkt tangiert. Beide Entwicklungen könnten dazu führen, daß das mit der Forderung nach der 35-Stunden-Woche angestrebte Ziel einer Vereinheitlichung der Interessen von »Arbeitsplatzbesitzern« und Arbeitslosen zumindest nur unvollständig realisiert würde.

Zu bedenken ist ferner die Uneinigkeit der DGB-Gewerkschaften in der Frage des Typus von Arbeitszeitverkürzung. Während die IG Metall, die Gewerkschaft Druck und Papier, die HBV, die GHK und die Deutsche Postgewerkschaft sich einheitlich für das Ziel der 35-Stunden-Woche ausgesprochen haben, orientieren demgegenüber die Gewerkschaft Bergbau, die IG Chemie, die NCG, die BSE und die Gewerkschaft der Polizei vorrangig auf Strategien der Frühverrentung. Die unterschiedlichen Arbeitszeitverkürzungsstrategien scheinen darüber hinaus differente Formen gewerkschaftlicher Interessenvertretungspolitik zu beinhalten: Die Strategie der Frühverrentung demonstriert in der Konsequenz eine eher kooperative Haltung, die letztlich auch mit den Plänen der konservativen Regierung auf einen Nenner zu bringen sein dürfte; die Forderung nach der 35-Stunden-Woche stellt demgegenüber — bei allen Einschränkungen, die zu machen sind — eher eine offensive Antwort auf die Krise des Arbeitsmarktes dar.

Doch nicht nur inter- und intragewerkschaftliche Differenzen bestimmen die Auseinandersetzungen auf dem Terrain der Arbeitszeit. Häufig wird übersehen, daß es den Unternehmern als Anbieter von Arbeitsplätzen — insbesondere in den letzten Jahren sich verschärfender Beschäftigungskrise — gelungen ist, trotz des tariflich fixierten 8-Stunden-Normalarbeitstages erhebliche Flexibilitätsspielräume bezüglich Dauer und Lage der Arbeitszeit zu schaffen:

- a) Die erhebliche Spanne zwischen tariflicher und effektiver Arbeitszeit als Folge von Überstunden und Mehrarbeit wurde auch in den zurückliegenden Jahren der Beschäftigungskrise kaum abgebaut. Überstunden einerseits, Kurzarbeit andererseits (wobei die Einkommenseinbußen durch das Sozialleistungssystem aufgefangen werden) halten den Beschäftigtenstand zugunsten der Unternehmen relativ konstant.
- b) Ein trotz aller gesundheits- und freizeitpolitischer Gefahren und Warnungen sukzessiv ausgeweitetes Flexibilitätspotential stellt die *Schicht- und Nachtarbeit* dar. Vor allem die voll-kontinuierliche Schichtarbeit ist in den letzten Jahren ausgeweitet worden, um, bezogen auf das unternehmerische Rentabilitätskalkül, die vorhandenen, konstantes Kapital bindenden Kapazitäten rund um die Uhr auszulasten und die menschliche Arbeit(szeit) an die »Erfordernisse« der Produktion anzupassen.
- c) *Teilzeitarbeit*, überwiegend in der Form der halben Vollzeitstelle ist eine weitere häufige Variante der Flexibilisierung der Arbeitszeit. Trotz der Beschäftigungskrise haben Teilzeitarbeitsverhältnisse, die sich nach wie vor fast ausschließlich auf *Frauen* beziehen, signifikant zugenommen. Dies betrifft sowohl die versicherungsfreien »geringfügigen« Beschäftigungsverhältnisse (d.h. unter 20 Stunden) als auch neuartige Formen der Teilzeit, die zugleich eine Variation von Dauer und Lage der Arbeitszeit vorsehen.

Diese Formen der Flexibilisierung der Arbeitszeit verkörpern eine unternehmerische Offensive, der die Gewerkschaften oft genug bloß defensiv gegenüberstehen. Die Ausweitung solcher Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse gerade in einer Phase langandauernder Massenarbeitslosigkeit, in der den Unternehmen ein ausreichendes Arbeitskräftepotential zur Verfügung steht, ist weder zufällig erfolgt noch ein Ausdruck des Eingehens auf die Wünsche der

Beschäftigten, sondern in erster Linie Mittel zur Optimierung der Ausbeutungsbedingungen oder Folge der betrieblichen Nutzungsstrategie von Arbeitskraft. Die Ausgestaltung von Dauer und Lage der Arbeitszeit richtet sich dabei im Rahmen des (technologischen) Standes der Produktion und der Dienstleistungserstellung nach der Maxime einer Optimierung der Kosten-Ertrags-Relation. Bestehende Vollzeitarbeitsplätze werden in diesem Kontext meist dann aufgeteilt bzw. in einen Arbeitsplatz mit geringerer als tariflich fixierter Arbeitszeit und variabler Lage umgewandelt, wenn dies einen finanziellen Vorteil verspricht. Arbeitsplätze mit einfachen Anforderungsprofilen und zerlegten, standardisierten Arbeitsvorgängen und verstetigten, vorhersehbaren Arbeitsanfällen (und dies sind in der Realität größtenteils Frauenarbeitsplätze) lassen dies am ehesten erwarten. Denn hier können Lage und Dauer der Arbeitszeit mit dem tatsächlichen Arbeitsanfall abgestimmt und die Nutzungsrisiken der Arbeitszeit den Frauen aufgebürdet werden.

Das Kampffeld der Arbeitszeit ist also vielfältig bestellt. Der Kampf um die 35-Stunden-Woche markiert hierbei eine offensive gewerkschaftliche Strategie der Umverteilung von Arbeit für mehr Beschäftigte durch weniger Arbeit für den einzelnen — und steht dabei in Widerspruch zu den rentabilitätsorientierten Flexibilisierungsstrategien der Kapitaleseite. In diesem Sinne ist es auch ein Kampf um gesellschaftliche Entwicklungsperspektiven, der mit darüber entscheidet, in welchem Tempo und in welchem Maße die kapitalgeleitete Restrukturierung der Gesellschaft in den nächsten Jahren weitergeführt werden kann.

Doch ist die Auseinandersetzung um die Arbeitszeit nur *ein* Kampffeld der Gewerkschaften. Die anderen von uns skizzierten gesellschaftlichen Entwicklungen bringen ebenfalls Anstöße für Form-, Funktions- und Organisationsveränderungen der Gewerkschaften hervor, die unter Umständen in eine andere Richtung verweisen können. Eine realistische Gewerkschaftstheorie wird sich darum bemühen müssen, diese Veränderungsdynamik analytisch und strategisch zu fassen zu kriegen. In diesem Sinne hoffen wir, daß die Debatte über die Zukunft der Gewerkschaften mit den Beiträgen dieses Heftes erst beginnt ...

Die Redaktion