

Walther Müller-Jentsch

Klassen-Auseinander-Setzungen

Lesarten über die Arbeitskonflikte der siebziger Jahre und Mutmaßungen über die Zukunft der Gewerkschaften

Widerstandslos, im großen und ganzen,
haben sie sich selber verschluckt,
die siebziger Jahre,
ohne Gewähr für Nachgeborene,
Türken und Arbeitslose.
Daß irgendwer ihrer mit Nachsicht gedächte,
wäre zuviel verlangt

H.M. Enzensberger, Die Furie des Verschwindens

Gebanntes Kind ...

Wer heute (Ende 1983) — nach zehnjähriger Erfahrung mit einer neuen Weltwirtschaftskrise und mit Massenarbeitslosigkeit, deren Ausmaß in den sechziger Jahren für gesellschaftlich untragbar gehalten wurde, in Erwartung einer großen sozialpolitischen Auseinandersetzung um die 35-Stunden-Woche, nach einer halben Dekade relativ sozialen Friedens (der letzte große gewerkschaftliche Streik, übrigens ebenfalls um die 35-Stunden-Woche, fand um die Jahreswende 1978/79 statt) — eine politische Bilanz der gewerkschaftlichen Entwicklung der letzten 15 Jahre und ihrer Rezeption durch die Linke zu ziehen versucht und — damit nicht genug — dem noch seine Spekulationen über die Zukunftsperspektiven der Gewerkschaften in den achtziger und neunziger Jahren anfügt, der darf hoffentlich mit Nachsicht für seine möglichen Fehlurteile und Fehlprognosen rechnen.

Prognosen — Erwartungen — Illusionen

Der französische Mai 1968, der deutsche September 1969 und der italienische Herbst 1969 eröffneten der linken — vorwiegend studentischen — Protestbewegung in Westeuropa eine unerwartete Perspektive: Die Arbeiterklasse der spätkapitalistischen Metropolen schien nicht so hoffnungslos saturiert und integriert zu sein, wie prominente marxistische Theoretiker, allen voran Herbert Marcuse, diagnostiziert hatten. Die schier endlose Rekonstruktionsperiode des Nachkriegskapitalismus schien nun doch ein Ende zu finden. Der Klassenkampf ante portas. Ob »Prokla«, »Projekt Klassenanalyse«, »express« (ganz zu schweigen von den gewerkschaftsorientierten Marburger »Entwicklungshelfern« und anderen mittlerweile eingegangenen Zeitschriften und Projekten) — für sie war die Zuspitzung der Klassenauseinandersetzung nur noch eine Frage des Modus. Daß der schlafende Riese namens PROLETARIAT erwache, war nicht strittig, sondern der Kausalnexus: ob ursächlich bedingt durch die fallenden Profitraten, die zyklischen Krisen, die voluntaristischen Kraftakte innergewerkschaftli-

cher Oppositionsgruppen oder die führende Rolle der »distinkten Arbeiterpartei«. Die veritable Adventsstimmung unter linken Intellektuellen und anderen uneigennützigem Freunden des Proletariats ließ jedoch solche — teilweise an katholische Konzils-Auseinandersetzungen erinnernden — theoretischen Kontroversen zumindest zeitweilig in den Hintergrund treten. Schon die erste Nachkriegsrezession 1966/67 und ihre politischen Turbulenzen hatte die Linke im SDS und anderswo zu waghalsigen Prognosen verleitet. Elmar Altvater (möge er mir die Reminiszenz verzeihen) konstatierte in der »neuen kritik«, der Zeitschrift des SDS, die »weitgehende Ausschöpfung des Wachstumspotentials der westdeutschen Volkswirtschaft« und identifizierte mit Jánossy als bedeutendsten »wachstumslimitierenden Faktor« die »Qualifikationsstruktur der Arbeitskraft«. Keine Frage, daß »neue Antworten der Arbeiterklasse« auf der Tagesordnung standen (Altvater 1967, S. 25).

Auf dem 16. Soziologentag im April 1968 in Frankfurt beeindruckte eine Frankfurter Soziologengruppe mit der folgenden — ebenfalls der Rezession 1966/67 geschuldeten — Einsicht das Auditorium:

»Schon eine geringe Arbeitslosenquote von wenigen Prozent führt zu schwer kontrollierbaren Wählerreaktionen mit dysfunktionalen politischen Konsequenzen. Angesichts der Systemkonkurrenz zwischen kapitalistischen und sozialistischen Ländern würde die Existenz einer Reservearmee von Arbeitslosen die Legitimitätsbasis des politischen Systems aushöhlen« (Bergmann et al. 1968, S. 74).

Die Septemberstreiks von 1969 ließen dann ganz andere Blütenräume reifen. Das Soziologische Forschungsinstitut in Göttingen (SOFI) verkündete in seiner Septemberstreik-Studie den prospektiven »Anfang der Rekonstruktionsperiode der Arbeiterklasse« (Untertitel von Schumann et al. 1971). Die Frankfurter Gewerkschaftsstudie gründete nicht zuletzt auf die »wilden« Streiks 1969 und 1973 ihre These von der »Krise der kooperativen Gewerkschaftspolitik« und ihre Erwartung einer Wende zur konfliktorischen, wenn nicht gar klassenkämpferischen Politik (Bergmann/Jacobi/Müller-Jentsch 1975, S. 316 ff.). Etwa um die gleiche Zeit wiegte uns die »Prokla« mit der Prognose in Sicherheit, daß »die materielle Bewegung« (gemeint waren die von der Akkumulationsbewegung ausgehenden Konsequenzen für die Arbeiterbewegung) »den reformistischen und systemintegrationistischen Vorstellungen und Ideologien ihre Basis« entzieht (Redaktionskollektiv Gewerkschaften 1972, S. 189).

Wie wuchernde Metastasen setzte sich in diesen Jahren der Begriff »Klassenkampf« in Titel und Untertiteln von Büchern, Reihen und Aufsätzen fest: Sexualität und Klassenkampf — Gewerkschaften und Klassenkampf — Schule und Klassenkampf — Universität und Klassenkampf — Sozialdemokratie und Klassenkampf — Arbeitsrecht und Klassenkampf — Staatsdiener im Klassenkampf — Arbeiterbildung und Klassenkampf usw. Aus Arbeitskämpfen wurden Klassenkämpfe und Klassenbewegungen, aus Sozialstrukturanalysen Klassenanalysen; und »klassenspezifisch« reüssierte zum gebräuchlichsten Adjektiv linker Schreibe.

Selbst die mit der 1974 einsetzenden Wirtschaftskrise sich aufdrängenden negativen Erfahrungen läuteten noch nicht das »Ende der Illusionen« auf seiten der Linken ein. Die Berliner PKA- bzw. Bischoff-Gruppe interpretierte 1977 ihre eigenen Befunde über das »illusionäre«, d.h. zu konservativen und autoritären Krisenlösungen tendierende Bewußtsein von Arbeitnehmern, wie folgt:

»Heißt dies nun, daß der These von einer Phase der Stabilisierung von bürgerlichen Wertorientierungen zugestimmt werden kann? Nach unserer Auffassung ist die Aktivierung von bestimmten Wertorientierungen lediglich vorübergehender Natur. Anhand einer ganzen Reihe von Indikatoren läßt sich zeigen, daß vor allem bei an- und ungelerten Arbeitern, sowie bei Facharbeitern, dieses Hervor-

treten bestimmter Einstellungen selbst nur Zwischen- und Durchgangsform für eine realistischere Einschätzung der bestehenden Sozialstruktur ist. Sollte die jetzige Opposition (die CDU/CSU — WMJ), wie aus vielen Äußerungen ihrer Sprecher zu entnehmen ist, den Versuch unternehmen, eine für die Arbeitnehmer nachteilige Einkommensverteilung durchzusetzen, so wird dies in Kürze eine erhebliche Verschärfung des sozialen Klimas bringen« (Bierbaum et al. 1977, S. 188 f.).

In diesen Äußerungen bekundet sich jene Schlußfolgerung, die Bischoff und andere zur gleichen Zeit in ihrer »Marxistischen Gewerkschaftstheorie« folgendermaßen formuliert haben: In der ökonomischen Krise tritt »der tatsächliche Charakter des Lohnsystems (...) deutlicher hervor und damit auch die Grenze der unmittelbaren Assoziation. Sie wird infolge des stets wachsenden Drucks auf die unmittelbaren Produzenten gezwungen sein, verstärkt radikale Forderungen ihrer Mitglieder zu berücksichtigen. In diesen Forderungen wird eine mehr oder minder klare Vorstellung über den Charakter der bürgerlichen Produktionsweise und die Notwendigkeit ihrer Veränderung zum Ausdruck kommen« (Autorenkollektiv 1976, S. 81). Leider sind diese Vorstellungen bislang »minder klar« geblieben. Was indessen Detlev Albers in einer jüngeren Veröffentlichung nicht davon abhält zu erwarten, daß die Arbeiterklasse in ihrem »dunklen Drange« doch noch zu einer — wie lange schon erwarteten? — »Politisierung« des Kampfes gegen die Krisenauswirkungen finden wird (Albers 1982, S. 25).

Die 70er Jahre — das Jahrzehnt der Gewerkschaften?*

Es waren nicht nur Hirngespinnste, die Hoffnungen und Illusionen der Linken nährten. Worauf stützten sich aber ihre Erwartungen, daß eine qualitativ neue Stufe der Klassenauseinandersetzungen erreicht sei? Es waren im wesentlichen die folgenden, summarisch für die gesamte Dekade zusammengefaßten Phänomene:

- eine deutliche Zunahme inoffizieller spontaner Streiks auf betrieblicher Ebene, vor allem die beiden *Wellen wilder Streiks* in den Jahren 1969 und 1973;
- ein gegenüber den 60er Jahren deutlich *angestiegenes Konfliktniveau*: der offiziellen Arbeitskampfstatistik zufolge verdoppelte sich in den 70er Jahren die Zahl der an Arbeitskämpfen beteiligten Arbeitnehmer, während die Zahl der durch Arbeitskämpfe verlorenen Arbeitstage sich fast vervierfachte (vgl. Tab. 1 im Anhang);
- die *militante Lohnpolitik* der frühen 70er Jahre, die die stabilitäts- und wachstumskonformen Orientierungsmarken, die der Sachverständigenrat gesetzt hatte, deutlich überschritt und im Endeffekt die staatliche Einkommenspolitik (»Konzertierte Aktion«) unwirksam machte;
- die bei den im dreijährigen Turnus stattfindenden *Betriebsratswahlen* im verstärkten Maße auftretenden Konflikte zwischen politischen Fraktionen um die Vertretung der Belegschaften in den Betriebsräten, die sich vor allem in Form oppositioneller Listen bemerkbar machten;
- die Verlagerung *qualitativer oder nicht-monetärer Interessen* von der betrieblichen auf die tarifpolitische Ebene, wo sie Aufnahme in den gewerkschaftlichen Forderungskatalogen fanden und zum Gegenstand ausgedehnter Arbeitskämpfe wurden;

* In diesem und dem folgenden Abschnitt resümiere ich Ergebnisse, die detaillierter bei Müller-Jentsch 1979 und Brandt et al. 1982 dargestellt werden.

- die durch die aktive Tarifpolitik der Gewerkschaften ausgelösten unternehmerischen Maßnahmen zur Gegenoffensive, die sich in einer vermehrten Anwendung des Kampfmittels der *Flächenaussperrung* bemerkbar machten;
- der seit Ende der 60er Jahre kontinuierliche Anstieg (mit Ausnahme des Jahres 1975) nicht nur der gewerkschaftlichen *Mitgliederzahlen*, sondern auch des gewerkschaftlichen *Organisationsgrades*, wodurch der stagnative Trend in der Mitgliederentwicklung der 60er Jahre eine positive Veränderung fand (vgl. Tab. 3 im Anhang).

Die skizzierten Ereignisse waren der Stoff, aus dem die Linke ihre Generalthese von der »zunehmenden Verschärfung der Klassenauseinandersetzungen« schmiedete. Solide abgesichert durch politökonomische »hardware« — Akkumulationsbedingungen und Profitratenfall —, ließen sich zur Stützung dieser These drei miteinander zusammenhängende Tendenzen ausmachen:

1. Rekonstruktion der Arbeiterklasse,
2. Ende der Sozialpartnerschaft und
3. Krise des westdeutschen Modells der industriellen Beziehungen.

Die Wellen »wilder« Streiks, die Politisierung der Betriebsratswahlen in einigen bedeutenden Großbetrieben, der Anstieg der Organisationsbereitschaft waren nur die spektakulärsten Indizien, die man für die erste Tendenz, den Rekonstruktionsprozeß der Arbeiterklasse, ins Feld führen konnte. Umfrageergebnisse wiesen in die gleiche Richtung: ein Meinungsforschungsinstitut folgerte Anfang der siebziger Jahre aus seinen Ergebnissen eine »wachsende Bereitschaft zum Klassenkampf«. Arbeitswissenschaftler und Industriesoziologen entdeckten die sogenannte »Motivationskrise«, die bald zum Modethema wurde und die Debatte über die »Humanisierung der Arbeit« stimulierte. Das von der ersten Frankfurter Gewerkschaftsstudie ermittelte »dynamische Lohnbewußtsein« verwies auf gestiegene materielle Ansprüche und verfestigte Erwartungen der Lohnabhängigen. Es war dies, im Verständnis der Autoren, ein ambivalenter Befund: einerseits konnte es als Angleichung an systemkonforme Denkweisen interpretiert werden, andererseits barg es ein Interessenpotential, das — wenn auch zunächst nur auf Lohnmilitanz abzielend — für antikapitalistische Ziele zu politisieren war (vgl. den frühen Aufsatz von Bergmann 1972, in dem diese These erstmals formuliert wurde). Insgesamt spricht vieles dafür, daß in den frühen siebziger Jahren tatsächlich ein »Bewußtseinschub« einsetzte, der zu einer prononcierteren Interessenorientierung der Lohnabhängigen führte als in den Jahren davor. Dafür sprach auch das Faktum, daß bislang gesellschaftlich marginalisierte Gruppen aus ihrem Schattendasein heraustraten. Die Frauenbewegung gewann Konturen und beeinflusste auch Verhalten und Denken berufstätiger und gewerkschaftlich organisierter Frauen. Selbst Gruppen von Arbeitsemigranten traten — z.B. in der inoffiziellen Streikbewegung 1973 — erstmals als handelnde Kollektive auf.

Die zweite Tendenz, das Ende der Sozialpartnerschaft, war gewissermaßen die logische Konsequenz der ersten; denn eine interessenbewußte Arbeiterschaft ließ sich schwerlich mit dem abspesen, was der »verteilungsneutrale« Konzessionsspielraum — quantifiziert durch die Sachverständigen und abgesegnet durch die »Konzertierte Aktion« — ihr zuwies. Als folgerichtig konnten daher auch die heftigen Kontroversen in den Gewerkschaften über deren Kooperation in der »Konzertierten Aktion« wahrgenommen werden. Freilich war die Ineffektivität dieses Gremiums in der Beeinflussung der Lohnentwicklung notorisch geworden, lange bevor die Gewerkschaften, verärgert über die Mitbestimmungsklage der Arbeitgeber, es 1977 offiziell verließen. Infolge des erfahrenen Legitimationsverlustes durch die beiden Wellen »wilder« Streiks und aufgrund der anwachsenden oppositionellen Strömungen unter

ihren Funktionären hatten sich einige Gewerkschaften Anfang der 70er Jahre zu einer militanteren Lohnpolitik und zur Rückkehr regionaler Tarifpolitik gezwungen gesehen. Mit den vermehrten — offiziellen wie inoffiziellen — Lohnkonflikten verloren die Arbeitskämpfe in der Bundesrepublik ihren Ausnahmecharakter. Große Lohnstreiks fanden 1971 in der chemischen und metallverarbeitenden Industrie, 1974 im öffentlichen Dienst und bei der Post sowie in der Metallindustrie, 1976 in der Druckindustrie, 1978 in den Seehäfen und abermals der Metallindustrie (diesmal im Zusammenhang mit qualitativen Forderungen) statt. Folge- und Begleiterscheinungen der Wende zur Lohnmilitanz und zur Regionalisierung der Tarifpolitik waren ein für die Geschichte der Bundesrepublik einmaliger *Umverteilungserfolg* (die bereinigte Lohnquote stieg von 1969 bis 1975 um rund 5 Prozentpunkte) und die von einzelnen kampfstarken Regionen (prototypisch der Bezirk Stuttgart der IG Metall) inaugurierte *qualitative* Tarifpolitik. In den siebziger Jahren fanden fünf größere Streiks über nicht-monetäre Forderungen statt:

- 1973: neuntägiger Streik in der Metallindustrie Baden-Württembergs über den Lohnrahmentarifvertrag II;
- 1978: dreiwöchiger Arbeitskampf (Streik und Aussperrung) in der Druckindustrie über die Einführung computerisierter Textsysteme;
- 1978: dreiwöchiger Arbeitskampf (Streik und Aussperrung) in der Metallindustrie Baden-Württembergs über Abgruppierungsschutz;
- 1978/79: sechswöchiger Arbeitskampf (Streik und Aussperrung) in der Stahlindustrie über die Einführung der 35-Stunden-Woche;
- 1980: einwöchiger Streik bei der Bundespost über Arbeitszeitverkürzung für Schichtarbeiter.

Mit diesen, die ökonomischen und politischen Eliten sicherlich beunruhigenden Entwicklungen gewann auch die dritte Tendenz, die Krise des westdeutschen Modells der industriellen Beziehungen, Evidenz und Plausibilität. Anscheinend war das »Schönwetter-Modell« den neuen Herausforderungen nicht gewachsen, konnte nicht mehr die gewohnten Stabilitäts- und Effektivitätsleistungen erbringen. Für diese Ansicht sprachen 1. die Umverteilung durch Lohnpolitik, 2. die Verlagerung qualitativer Interessen von der betrieblichen auf die tarifliche Konfliktebene, 3. der generelle Anstieg des Konfliktniveaus, 4. die Verletzung der Rechtsnormen durch »wilde« Streiks und Warnstreiks, schließlich 5. die akute Repräsentationsschwäche, sprich der Verlust an Kompromiß- und Verpflichtungsfähigkeit der gewerkschaftlichen Führungsapparate.

Diese Lesart der Konfliktgeschichte der siebziger Jahre verliert mit wachsender zeitlicher Entfernung von den konfliktorischen Auseinandersetzungen, mit zunehmender Gewöhnung an den Krisenalltag und der Erkenntnis, daß die sporadische Gegenwehr der Arbeiterschaft in keinem Verhältnis zu den mannigfachen Interessenverletzungen steht, mehr und mehr ihre Evidenz.

Die andere Lesart: Selbstregulative Anpassung

Ließ sich noch in der zweiten Hälfte der siebziger Jahre, unter dem frischen Eindruck der skizzierten Ereignisse und Aktivitäten, die These von der Verschärfung der Klassenauseinandersetzung, von der Niveauanhebung des Klassenkampfes in Westdeutschland vertreten, so bietet sich heute — Anfang der achtziger Jahre — eine alternative Interpretation an. Diese er-

kennt zwar an, daß die in den siebziger Jahren eingetretenen Veränderungen in den ökonomischen, politischen und sozialstrukturellen Bedingungen das System der industriellen Beziehungen mit neuen Problemen konfrontierten, ja es erschütterten und die eingespielten Kompromißformeln und Verhandlungsrituale in Frage stellten. Aber diese Erschütterung löste keine institutionelle Krise, sondern Prozesse dynamischer Anpassung aus, die die Konfliktverarbeitungsfähigkeit des Systems erhöhten.

Um diese alternative Erklärung zu erläutern, ist es angebracht, zunächst jene Kriterien und Mechanismen zu explizieren, denen das westdeutsche System der industriellen Beziehungen seine Stabilität und Effektivität verdankt. Neben den materiellen Entschädigungen, die durch das System der industriellen Beziehungen verteilt werden, sind es die folgenden Strukturprinzipien, die seine hohe Konfliktverarbeitungsfähigkeit bedingen:

1. Die auf die Frühzeit der Weimarer Republik zurückgehende *duale Vertretungsstruktur* separiert das sektorale Tarifvertragssystem von der betrieblichen Interessenvertretung, wodurch der Interessenkonflikt zwischen Kapital und Arbeit in zwei verschiedenen »Arenen« ausgetragen und damit eine mögliche Kumulation von Konfliktpotentialen verhindert wird. In der Sprache der Systemtheorie liegt hier eine funktionale Differenzierung vor, die auf der Verschiedenartigkeit der jeweiligen Interessen, Akteure und Regelungsverfahren beruht und die Einkapselung und das »Kleinarbeiten« von Konflikten erleichtert.

2. Bedeutsam ist ferner die umfassende *Verrechtlichung*. Generell gilt dies für die rechtliche Verankerung des dualen Systems in der Rechtsform von Tarifautonomie und Betriebsverfassung und im besonderen für die detaillierte rechtliche Normierung der Konfliktaustragungsformen (Arbeitskampfrecht) und der betrieblichen Arbeitsbeziehungen. Die letzteren Bereiche gehören zu den sensiblen Konfliktzonen zwischen Kapital und Arbeit; sie rechtlich einzufrieden, trägt zur Kanalisierung und Entpolitisierung unvermeidlicher sozialer Auseinandersetzungen bei und fördert überdies die Professionalisierung des Konfliktmanagements (die hohen rechtlichen und finanziellen Risiken machen Arbeitsrechtsexperten unentbehrlich).

3. Charakteristisch ist des weiteren die *Repräsentativität* der Organe kollektiver Interessenvertretung (Gewerkschaften und Betriebsrat). Ihr Anspruch, Forderungen zwar im Namen der Mitglieder bzw. der Belegschaft zu erheben, aber gleichzeitig relativ unabhängig von deren Zustimmung zu bleiben, besitzt öffentlich-rechtliche Legitimation. Damit sind wichtige Voraussetzungen für die Kompromiß- und Verpflichtungsfähigkeit von Gewerkschaften und Betriebsräten gegeben.

4. Die starke *Zentralisierung* des Tarifverhandlungssystems und ihrer (repräsentativen) Trägerorganisationen ist ein weiteres Strukturmerkmal. Einheitsgewerkschaftliche Industrieverbände, wie sie für die Bundesrepublik typisch sind, vermögen aufgrund fehlender (oder genauer: geringer) Organisations- und Überbietungskonkurrenz die Mitgliederinteressen auf einem hohen Niveau zu aggregieren. Zu zentralen Organisationsformen tendierten schon früh auch die Unternehmer. Nolens volens förderten sich beide Seiten wechselseitig in der Konzentration und Zentralisation ihrer Organisation, mit dem Ergebnis einer Angleichung im vertikalen Organisationsaufbau und einer Symmetrie der Verhandlungsebenen. Dem entspricht ein zentralisiertes Verhandlungssystem mit großflächigen Tarifgebieten. Für die Gewerkschaften impliziert das die Konzentration auf aggregierbare, d.h. quantitative Interessen und die Entlastung von der Vertretung qualitativer und betriebs- bzw. berufsspezifischer Interessen. Für die Unternehmer haben industrierweite Vereinbarungen den Vorteil brancheneinheitlicher Standardisierung der Lohnkosten und Arbeitszeiten, im Sinne von Mindestbe-

dingungen, die ihnen hinreichende Spielräume für betriebliche Lohn- und Personalpolitik lassen.

Sollten die Ereignisse der siebziger Jahre eine Krise des Systems der industriellen Beziehungen ausgelöst haben, mußte sie ablesbar sein an der Veränderung, Umfunktionierung oder Außerkraftsetzung jener Strukturprinzipien, die die politische Stabilität und ökonomische Effektivität der industriellen Beziehungen garantieren. Ein Nachweis dieser Art wird schwerlich zu erbringen sein. Beide Seiten haben — nach dem Muster von »challenge and response« — auf die veränderten Rahmenbedingungen und den Zwang zur kampfwisen Austragung von Interessengegensätzen mit flexiblen Anpassungsstrategien reagiert; unterstützt wurden sie dabei mit flankierenden Maßnahmen seitens der Arbeitsrechtsprechung. Ohne Zweifel haben die Mitte der siebziger Jahre einsetzende Wirtschaftskrise und das Auftreten langjähriger Massenarbeitslosigkeit diese Anpassungsprozesse erleichtert, beschleunigt oder gar erzwungen. Anhand von vier Teilprozessen soll dies im Detail nachvollzogen werden.

1. Regionalisierung der gewerkschaftlichen vs. Zentralisierung der unternehmerischen Tarifpolitik.

In Reaktion auf die durch die wilden Streiks der späten sechziger und frühen siebziger Jahre ausgelöste Legitimationskrise der Gewerkschaften gingen einige von ihnen (insbesondere die Lohnführergewerkschaft IG Metall) zur Regionalisierung der Tarifpolitik über. Die Bezirke erhielten damit größere Autonomiespielräume, die es ihnen erlaubten, neue tarifpolitische Konzeptionen und Initiativen zu entwickeln. Die Arbeitgeberverbände ergriffen daraufhin Gegenmaßnahmen zur stärkeren Zentralisierung. So antwortete die Dachorganisation der Metallunternehmer (Gesamt-Metall) auf die gewerkschaftliche Regionalisierung der Tarifpolitik mit der Bildung einer »Kernkommission«, in der führende Vertreter des Dachverbandes und seiner größeren Landesverbände saßen und die an allen regionalen Tarifverhandlungen teilnahmen und somit eine einheitliche Linie durchsetzen konnten.

Generell ist in den siebziger Jahren eine zunehmende Zentralisierung und Koordination der Tarifpolitik auf Arbeitgeberseite festzustellen. Seither nimmt die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) erheblich aktivere Koordinationsaufgaben in der Tarifpolitik wahr, als ihr Gegenpart, der DGB. Während der DGB allenfalls Informations- und andere Hilfsdienste für die Einzelgewerkschaften leistet, ohne deren Tarifhoheit zu tangieren, verfügt die BDA über wirksame Instrumente, um ihre angeschlossenen Mitgliederverbände von präjudizierenden Tarifabschlüssen abzuhalten. Zu nennen sind hier vor allem der Tarifpolitische Ausschuß, in dem die führenden Tarifexperten der großen Branchenverbände Sitz und Stimme haben, sowie die im »Tabu-Katalog« niedergelegten Sperrvorschriften, die vorschreiben, daß vor der tarifvertraglichen Regelung bestimmter Gegenstände (z.B. Verkürzung der Wochenarbeitszeit unter 40 Stunden; die Erweiterung der Mitbestimmungsrechte über die des Betriebsverfassungsgesetzes hinaus) die vorherige Konsultation der Verbandsspitze einzuholen ist.

In der zweiten Hälfte der siebziger Jahre verstärkten sich auch auf Gewerkschaftsseite die Zentralisierungstendenzen, wie wiederum am deutlichsten an der Lohnführergewerkschaft IG Metall zu beobachten ist. Der Vorstand der IG Metall festigte seine tarifpolitischen Koordinationsaufgaben in doppelter Weise: einmal durch die Erarbeitung taktischer und strategischer Leitlinien und die — für Bezirksleiter — verbindliche Vorgabe von Forderungsstruktur

und Forderungsplafonds; ein andermal, indem er in zentraler Absprache mit Gesamt-Metall den ersten regional erzielten Tarifabschluß zum »Modell« für die übrigen Tarifgebiete deklarierte. Diese mittlerweile zur Regel gewordene Praxis des Modellabschlusses läßt heute die frühere Regionalisierung der Tarifpolitik als ein bloßes Zwischenspiel erscheinen.

2. Gewerkschaftliche Militanz vs. unternehmerische Gegenmobilisierung.

Die gegenüber den sechziger Jahren erheblich höhere Streikbereitschaft und Streikpraxis der Gewerkschaften äußerte sich in den frühen siebziger Jahren in Form einer militanten Lohnpolitik, in den späten siebziger Jahren in Form einer kämpferischen qualitativen Tarifpolitik (vgl. Tab. 1 und 2 im Anhang).

Die »neue ökonomische Militanz« (ein zur damaligen Zeit gebräuchlicher Terminus) stand im Zusammenhang mit den deutlich angestiegenen Inflationsraten und dem gestiegenen Anspruchsniveau (»dynamisches Lohnbewußtsein«) der Lohnabhängigen einerseits und den von staatlicher Seite ausgehenden Versuchen zur Einbindung gewerkschaftlicher Lohnpolitik in einkommenspolitische Arrangements andererseits — eine Konstellation, die Anfang der siebziger Jahre für Westeuropa typisch war und in vielen Ländern schließlich zur »Lohnexplosion« führte, wobei dieser häufig eine Rebellion der Mitglieder gegen die von den Gewerkschaftsapparaten eingegangenen einkommenspolitischen Bindungen vorausgegangen war. So auch in der Bundesrepublik. Die Septemberstreiks waren der Anfang vom Ende der in der Konzertierten Aktion seit Anfang 1967 institutionalisierten Einkommenspolitik. Der spontanen Streikbewegung folgte 1970/71 eine Phase aktiver, zum Teil kämpferischer Lohnpolitik mit ausgedehnten Streiks in der chemischen und der Metallindustrie, mit dem Effekt der höchsten (nominellen und realen) Lohnsteigerung seit Bestehen der Bundesrepublik. Eine erneut von den Gewerkschaften vollzogene Anpassung an die lohnpolitischen Orientierungsdaten der Konzertierten Aktion in den Jahren 1972/73 hatte — bedingt durch höhere Inflationsraten als bei den Lohnverhandlungen zugrundegelegt worden waren — eine neue Welle »wilder« Streiks um Teuerungszulagen zur Folge, diesmal mit wesentlich schärferen gewerkschaftskritischen Akzenten. Die nachfolgende Lohnrunde 1974 zeichnete sich wiederum durch große Arbeitskämpfe aus (Streiks im Öffentlichen Dienst und in der Metallindustrie). Der 1976 um Zehntelprozente erbittert geführte Lohnkampf in der Druckindustrie fiel bereits in die Anfangsphase der neuen Weltwirtschaftskrise, die generell zur Abflachung der lohnpolitischen Militanz beitrug. Hatte die Konzertierte Aktion in der ersten Hälfte der siebziger Jahre ihren Einfluß auf die Entwicklung der Löhne mehr und mehr eingebüßt; in der zweiten Hälfte der siebziger Jahre verlor sie schlicht ihre Notwendigkeit.

Unter dem Eindruck anhaltender Massenarbeitslosigkeit und forcierter Rationalisierungen zerfielen die in der Prosperitätsphase aufgebauten lohnpolitischen Anspruchsmuster zugunsten einer Orientierung an der Sicherung der Beschäftigung und des materiell Erreichten. Forderungen nach Besitzstandssicherung in bezug auf Einkommen, Arbeitsplatz, Qualifikation und Lohnniveau gaben nunmehr einer »qualitativen Tarifpolitik« die Priorität.

Wie bereits erwähnt, fanden in den siebziger Jahren über nicht-monetäre Forderungen fünf größere offizielle Streiks statt, davon allein vier in den späten siebziger Jahren. Den auf den ersten Blick recht unterschiedlichen Zielen lagen vergleichbare Ursachen und Intentionen zugrunde. Sie waren Folgeerscheinungen der seit Ende der sechziger Jahre forciert durchgeführten technologischen und arbeitsorganisatorischen Rationalisierungen. Offensichtlich waren

davon anfangs hauptsächlich An- und Ungelernte bzw. Randbelegschaften betroffen und erst im weiteren Verlauf der Wirtschaftskrise auch traditionelle Facharbeitergruppen und Stammbeslegschaften bedroht (vgl. Kern/Schauer 1978); letztere zählen bekanntlich zum Kern der gewerkschaftlichen Mitgliedschaft. Wenn auch die Streiks in der Metallindustrie (1973, 1978), der Druckindustrie (1978), der Stahlindustrie (1978/79) und bei der Bundespost (1980) defensive Ziele hatten (u.a. Verhinderung oder Erschwerung von dequalifizierenden oder lohnabgruppierenden Maßnahmen; Verzögerung des Beschäftigungsabbaus; kompensatorische Erholpausen und Freischichten angesichts zunehmenden Leistungsdrucks), so trugen diese doch Elemente einer »sozialen Kontrolle der Rationalisierung« in sich und implizierten die Beschränkung der den Unternehmern zur Verfügung stehenden Rationalisierungspotentiale, anstatt — wie bislang üblich — lediglich monetäre Kompensationen für anstehende oder durchgeführte Rationalisierungen einzuklagen.

Waren die Arbeitgeberverbände bereits durch die Lohnpolitik der frühen siebziger Jahre, die die etablierte Einkommensdistribution in Frage stellte, aufgestört worden, so mußte sie erst recht die »qualitative Tarifpolitik« beunruhigen, da sie in die Unternehmer-Autonomie der Produktions- und Investitionsentscheidungen einzugreifen drohte. Tatsächlich gingen die Arbeitgeberverbände zur Gegenmobilisierung über und konnten dabei ihre organisatorischen und finanziellen Voraussetzungen zur Begrenzung von Gewerkschaftsmacht erheblich verbessern. Unter zentraler Koordination der BDA haben sie in den konfliktträchtigen Industrien (Metall, Druck, Stahl) vom Kampfmittel der Aussperrung großzügig Gebrauch gemacht; fünf Flächenaussperrungen (zwei gegen Lohnforderungen und drei gegen nicht-monetäre Forderungen) gegenüber nur einer in den sechziger Jahren. Mit dem häufigeren Gebrauch des Kampfmittels der Aussperrung haben sich die Arbeitgeberverbände effektive Aktionsparameter geschaffen, die durch hohe finanzielle Belastungen das Droh- und Durchsetzungspotential der Gewerkschaften zu beschneiden vermögen. In der Regel überstiegen die Kosten, die die Gewerkschaften für Aussperrungsunterstützungen zu zahlen hatten, um ein Mehrfaches die Unterstützungsleistungen an Streikende. Für die IG Metall beliefen sich die Streik- und Aussperrungsunterstützungen in den siebziger Jahren auf mehrere Hundert Millionen DM. Allein die relativ kleine IG Druck und Papier mußte für zwei Arbeitskämpfe mit Flächenaussperrungen fast 50 Millionen DM an ihre streikenden bzw. ausgesperrten Mitglieder zahlen, wodurch sie zeitweilig an den Rand des Bankrotts geriet.

Die hohe Selbstorganisation und geballte Sanktionsgewalt der westdeutschen Unternehmer haben *direkte* staatliche Interventionen in die Tarifbeziehungen, wie sie etwa in Großbritannien (wo die Unternehmer wesentlich schwächer organisiert sind) seit Jahren mit wechselnden Erfolgen praktiziert werden, überflüssig gemacht und den frühen Ausfall der staatlichen Einkommenspolitik kompensieren können.

3. »Neue Beweglichkeit« — Primat der Tarifverhandlungen

Die erheblichen Belastungen der gewerkschaftlichen Kassen durch die unternehmerische Aussperrungspraxis zwang die Gewerkschaften zu einem flexibleren und dosierteren Einsatz ihrer Kampfmittel. Mit Hilfe von Satzungsänderungen und durch Modifikationen des Schlichtungsverfahren schufen sich die Gewerkschaften in den streikhäufigsten Industrien (Metall- und Druckindustrie) die Voraussetzungen für den legalen und kontrollierten Einsatz begrenzter Kampfmittel. Zu den Satzungsänderungen gehören die Veranlassung von be-

grenzten Kampfmaßnahmen ohne vorhergehende Urabstimmung und ohne Streikunterstützung. Die Veränderungen der Schlichtungsverfahren laufen einmal auf die Vereinfachung der Prozeduren (aus zweistufigen wurden einstufige Verfahren) und ein andermal auf die zeitliche Verkürzung hinaus (bindende Fristen für die Aufnahme der Schlichtungsverhandlungen).

Die weitestgehenden Veränderungen erfuhr das Schlichtungsabkommen für die Metallindustrie: a) Schlichtungsverfahren finden nur statt, wenn beide Parteien dies übereinstimmend wünschen (Einlassungszwang entfällt); b) für den Beginn des Schlichtungsverfahrens gibt es ebenso feste Fristen wie für die Dauer der Friedenspflicht, die auf 4 Wochen nach Ablauf des Tarifvertrags begrenzt ist. Die festen Fristen, die das neue Abkommen vorsieht, lassen ein zeitliches Zusammendrängen der Tarifverhandlungen geboten erscheinen und machen eine präzise Terminierung von Kampfmaßnahmen möglich. Die Verkürzung der Friedenspflicht erlaubt überdies eine flexiblere Handhabung gewerkschaftlicher Kampfmaßnahmen. Nach dem alten Abkommen konnten offiziell erst nach gescheiterter Schlichtung Kampfmaßnahmen eingeleitet werden; danach war in der Regel nur noch die Machtausensetzung mit umfangreichen Kampfmaßnahmen möglich. Die neuen Regelungen gestatten einen dosierten Einsatz sozialer Druckmittel. Bei langwierigen Verhandlungen können beispielsweise, nach Ablauf der vierwöchigen Friedenspflicht, Warnstreiks und demonstrative Arbeitsniederlegungen in ausgewählten Schlüsselbetrieben als legale Sanktionsmittel offiziell initiiert und im weiteren Verlauf eskaliert werden. Der Termindruck und der zeitlich präzise kalkulierbare Einsatz von Kampfmitteln lassen eine stärkere Koordination der regionalen Tarifverhandlungen unter zentraler Leitung als notwendig erscheinen, weil sich dadurch auf seiten der Gewerkschaften die Durchsetzungsfähigkeit und auf seiten der Arbeitgeber das Widerstandspotential erhöht. Soweit der flexible Einsatz von Kampfmaßnahmen dezentrale Mobilisierungen erforderlich macht, bleiben die Aktivitäten gleichwohl in einer zentralen strategischen Konzeption eingebettet. Der IG Metall-Vorstand hat nach dem Abschluß des neuen Schlichtungsabkommens eine Tarifstrategie der »neuen Beweglichkeit« inaugurieren, die auch mit der Formel »zentral koordinieren und dezentral mobilisieren« gekennzeichnet wurde.

Die Vereinfachung und zeitliche Verkürzung der Schlichtungsverfahren haben intern die Zentralisierungstendenzen auf beiden Seiten verstärkt. Im Verhältnis zwischen den Tarifkontrahenten führten die modifizierten Schlichtungsregelungen zu einer größeren Beweglichkeit, zur Erweiterung der verbandsautonomen Handlungsspielräume. Mit anderen Worten, in den Bereichen, in denen die konfliktorische Auseinandersetzung wahrscheinlicher geworden ist, haben die Verbände den Primat der Tarifverhandlungen gegenüber der Schlichtungsautomatik wiederhergestellt.

4. Arbeitsrechtliche Absicherungen

Es liegt durchaus in der Logik der verrechtlichten industriellen Beziehungen der Bundesrepublik, wenn das Arbeitsrecht — teils durch den Gesetzgeber, teils durch das Bundesarbeitsgericht (BAG) — den veränderten Bedingungen und vermehrten Konflikten flexibel angepaßt wurde. Hatte der Gesetzgeber bereits Anfang der siebziger Jahre mit dem novellierten Betriebsverfassungsgesetz dem Bedeutungszuwachs und der Aufgabenerweiterung der Betriebsräte Rechnung getragen, so sicherte das Bundesarbeitsgericht die modifizierte Arbeitskämpf-

praxis der Tarifvertragsparteien mit zwei Grundsatzurteilen rechtlich ab, indem es Warnstreiks und Aussperrungen sanktionierte und zugleich kalkulierbarer für die jeweils andere Seite machte.

Das Urteil vom Dezember 1976 legalisiert den gewerkschaftlichen Einsatz von (begrenzten) Warnstreiks nach Ablauf der Friedenspflicht, aber noch vor Ausschöpfung aller Verhandlungs- und Schlichtungsmöglichkeiten. Dadurch wird die gewerkschaftliche Strategie des begrenzten Konflikts, die abgestufte und flexible Handhabung von Kampfmaßnahmen rechtlich abgestützt. Das BAG ließ sich von dem Gesichtspunkt leiten, daß durch legalisierte Warnstreiks die Testphase zur Erkundung von Konzessionsspielräumen verlängert und dadurch möglicherweise größere Arbeitskämpfe vermieden werden können.

In dem Urteil vom Juni 1980 gestand das BAG den Arbeitgebern den — ihr von den Gewerkschaften bestrittenen — Gebrauch des Kampfmittels der Aussperrung zu, freilich mit ähnlichen Auflagen wie beim Streikrecht. Auch Aussperrungen unterliegen dem Kriterien der Kampfparität und Verhältnismäßigkeit der Mittel. Zu diesem Zweck wurden — erstmals im deutschen Arbeitsrecht — quantitative Normen gesetzt.

Bei einem gewerkschaftlichen Teilstreik, der weniger als 25 Prozent der Arbeitnehmer eines Tarifgebietes umfaßt, können die Arbeitgeber den Kampfrahmen auf 25 Prozent ausdehnen; werden mehr als 25 Prozent zum Streik aufgerufen, dürfen die Arbeitnehmer bis zu 50 Prozent aussperren; streiken mehr als 50 Prozent, gilt eine darüber hinausgehende Aussperrung als nicht mehr verhältnismäßig.

Das BAG begründet seine quantitativen Normen rein funktional. Da im Falle von Schwerpunktstreiks einzelne Unternehmer stellvertretend für den gesamten Arbeitgeberverband dem gewerkschaftlichen Angriff ausgesetzt sind, müsse den Arbeitgebern die Möglichkeit eingeräumt werden, durch (Teil-)Aussperrungen die Verbandssolidarität zu sichern. Dem von den Gewerkschaften geforderten Verbot der Aussperrung kam das BAG nicht nach (womit es *en passant* das Aussperrungsverbot der Hessischen Verfassung zur Makulatur erklärte), da andernfalls die Kampfparität gestört würde. Durch die Aussperrung werde die Kompromißbereitschaft der Gewerkschaften erhöht und durch ihre quantitative Limitierung die Risiken der Eskalation und Kostenexplosion begrenzt.

Mit den beiden Urteilen zum Arbeitskämpfrecht hat das BAG den rechtlichen Rahmen für einen flexiblen und kalkulierbaren Einsatz von Kampfmitteln geschaffen. Es ließ sich dabei von der Prämisse leiten, daß der Interessenstreit der Tarifparteien zwar prinzipiell Kampfmaßnahmen auf beiden Seiten erforderlich machen könne, daß dieser jedoch auf einem möglichst niedrigen Konfliktniveau ausgetragen werden solle.

Will man die analysierten selbstregulativen Prozesse und Anpassungen auf eine zusammenfassende Formel bringen, dann diese: Unter dem Druck veränderter ökonomischer und politischer Bedingungen und dem Zwang zur kampfwisen Austragung von Interessengegensätzen wurden dem System der industriellen Beziehungen neue Korsettstangen eingezogen, ohne seine Strukturprinzipien in Frage zu stellen.

Die *funktionale Differenzierung* der Konfliktregelung ist durch die Ausweitung der tarifpolitischen Gegenstände auf qualitative Forderungen, die in der Regel auf betrieblicher Ebene »kleingearbeitet« werden, nur partiell gefährdet worden. Ambitionierte Tarifkonzeptionen, wie sie etwa vom IG Metall-Bezirk Stuttgart und der IG Druck und Papier verfolgt worden waren, sind durch die unternehmerische Gegenmobilisierung weitgehend durchkreuzt worden. Die *gewerkschaftliche Repräsentation* der abhängig Beschäftigten schien zwar zeitweilig

durch eine organisatorische Legitimationskrise, ausgelöst durch die Septemberstreiks, gefährdet, konnte aber durch die »Flucht nach vorn« (militante Lohnpolitik; qualitative Tarifpolitik) überspielt werden. Die *Zentralisierung* der Tarifverhandlungen schien in der ersten Hälfte der siebziger Jahre, durch die von einigen Gewerkschaften betriebene Regionalisierung der Tarifpolitik, zeitweilig gefährdet. Abgesehen davon, daß die Arbeitgeberverbände an der Zentralisierung festhielten, sie sogar noch verstärkten, blieb die Regionalisierung der gewerkschaftlichen Tarifpolitik ein kurzes Zwischenspiel; in der zweiten Hälfte der siebziger Jahre kehrten sie zur zentralen und koordinierten Tarifpolitik zurück. Die *Verrechtlichung* der Konfliktbeziehungen, zeitweise durch wilde Streiks und die von Gewerkschaftsseite bestrittene Legalität von Aussperrungen in Frage gestellt, erfuhr in den späten siebziger Jahren Modifikationen, die es erlaubten, daß zumindest ein Teil der neuen konfliktorischen Momente im Verhältnis zwischen Kapital und Arbeit rechtlich eingefangen wurde.

Generell drängt sich die Schlußfolgerung auf, daß die manifesten Interessengegensätze zwischen den Tarifkontrahenten an deren Kompromißfähigkeit erheblich höhere Anforderungen als in der Zeit wirtschaftlicher Prosperität gestellt haben. Wie oben dargelegt, trugen die Veränderungen in den Tarifvertragsbeziehungen dem insofern Rechnung, als sie die Konfliktverarbeitungskapazität des Tarifvertragssystems erhöhten — allerdings um den Preis der Tolerierung eines höheren Konfliktniveaus. Diese Aussage bedarf der Relativierung. Unter den spezifischen Nachkriegsbedingungen der Bundesrepublik war der Arbeitskampf zum Ausnahmefall, für die öffentliche Meinung fast schon zum Ausnahmezustand geworden. Der Anstieg des Konfliktniveaus in den siebziger Jahren, der im internationalen Vergleich sich immer noch recht bescheiden ausnimmt, ist daher eher als eine Normalisierung der für eine dynamische kapitalistische Industriegesellschaft wie der westdeutschen bislang ungewöhnlich friedfertigen Konfliktbeziehungen zwischen Kapital und Arbeit anzusehen. Dieser Interpretation zufolge können die von den Tarifparteien vorgenommenen inner- und zwischenverbandlichen Modifikationen als eine Selbstkorrektur institutioneller Mechanismen der Konfliktverarbeitung angesichts erhöhter Konfliktpotentiale und die neuen arbeitsrechtlichen Normen als deren Ratifizierung verstanden werden.

Die vom Tarifvertragssystem ausgehenden stabilisierenden Effekte haben ihre Kehrseite; sie beruhen zum Teil auf Ausgrenzungen und Auslagerungen konfliktträchtiger Potentiale. Durch die Ungleichverteilung der Beschäftigungsrisiken, die sich bislang bei den wenig organisations- und konfliktfähigen Gruppen kumulieren, wird der Kernbereich der tarifvertraglichen Regelungen entlastet. Denn ein wachsender Teil der erwerbsfähigen Bevölkerung befindet sich nicht mehr in formeller Beschäftigung; für dieses Arbeitsmarktsegment ist das Tarifvertragssystem irrelevant geworden. Sowohl das Risiko, arbeitslos zu werden als auch das Risiko, besonders lange als Arbeitsloser zu verweilen, trifft primär die »Problemgruppen« auf dem Arbeitsmarkt: Schwerbehinderte, Ältere, Frauen, Ausländer, Jugendliche etc. Da diese Gruppen in arbeitsmarktexterne Alternativrollen (wie Frührentner, Hausfrau, Rückkehrer, Schüler) gedrängt werden können (vgl. Offe/Hinrichs 1977), sind kollektive politische Reaktionen von ihnen schwerlich zu erwarten. Mit anderen Worten, die ungleiche Betroffenheit von Arbeitslosigkeit und die Verdrängung der »Problemgruppen« vom Arbeitsmarkt hat sicherlich zur Entschärfung der Beschäftigungskrise beigetragen.

Hinzuzufügen ist, daß die Fragmentierung der Arbeitnehmerschaft generell zugenommen hat. Es lassen sich mindestens vier Segmente* unterscheiden, die in sich wiederum vielfältig zu differenzieren sind:

1. der stabile (»produktivistische«) Kern,
2. die teilzeitarbeitenden Gruppen,
3. die von Entlassung Bedrohten und unstetig Beschäftigten,
4. die (dauerhaft) Arbeitslosen.

Angesichts dieser Fragmentierung, die auch eine der Interessen und Orientierungen ist, steht die gewerkschaftliche Interessenvertretung vor erheblichen Problemen. Daß diese nicht nur vorübergehender Natur sind, sondern Spitze eines Eisberges, der auf die schwimmende Festung Gewerkschaft zutreibt, soll in den folgenden Thesen — sicherlich zugespitzt und spekulativ — begründet werden.

Mutmaßungen über die Zukunft der Gewerkschaften (5 Thesen)**

Die Frage nach der Zukunft der Gewerkschaften zielt auf eine spekulative Antwort, die ich in fünf Thesen argumentativ zu begründen versuche.

Erste These

Die Gewerkschaften befinden sich zur Zeit in einer prekären Situation, die historisch ohne Beispiel ist. Kritik an gewerkschaftlicher Politik und Praxis erscheint berechtigt und unberechtigt zugleich — *berechtigt*, weil die Gewerkschaften sich viele Versäumnisse in Vergangenheit und Gegenwart vorhalten lassen müssen; *unberechtigt*, weil tiefgreifende, ja epochale Veränderungen der sozioökonomischen Rahmendaten die gewerkschaftlichen Handlungsspielräume außerordentlich eingengt haben. Die Verletzbarkeit der gewerkschaftlichen Organisationen durch Rezessionen und Depressionen ist zweifellos größer als man es früher, in den sechziger und siebziger Jahren, für möglich hielt. Der »stumme Zwang der ökonomischen Verhältnisse« drängte die Gewerkschaften in den meisten kapitalistischen Ländern — nach einer einzigartigen Aufschwungperiode — in die politische und ökonomische Defensive. Mit den tieferen Ausschlägen der Konjunkturzyklen scheint sich die alte, für die »klassische« Gewerkschaft typische Abhängigkeit vom ökonomischen Krisenzyklus wieder einzustellen. Dies gilt um so mehr für jene Länder, in denen konservative Regierungen mit neoliberaler Wirtschaftspolitik der Krise Herr zu werden versuchen. Gleichwohl gibt es für mich keinen Zweifel, daß Gewerkschaften eine Zukunft haben. Sie sind und bleiben in ihrem Kern — was immer sie sonst noch darüber hinaus sein mögen — elementare Schutzorganisationen der abhängig Beschäftigten. Wo immer es entfremdete Lohnarbeit gibt, wird es — gleichgültig in welchem gesellschaftlichen System — auch Gewerkschaften geben. Sollten sie terroristisch unterdrückt, wirtschaftlich korrumpiert oder politisch gleichgeschaltet wer-

* Die im informellen und alternativen Sektor Tätigen bleiben hier außer Betracht, da es uns um das Verhältnis zwischen Gewerkschaften und ihren (potentiellen) Mitgliedergruppen geht und dies ist in der Regel über das Kriterium der Lohnarbeit vermittelt.

** Die folgenden Thesen habe ich im November 1983, anläßlich einer Diskussion mit deutschen und italienischen Gewerkschaftern und Sozialwissenschaftlern im Turiner-Goethe-Institut vorgetragen. Es sind Spekulationen über längerfristige Trends und erwartete, keineswegs gewünschte Entwicklungen.

den, wird es illegale, subversive Ersatzformen geben (eindrucksvollstes Lehrstück in dieser Hinsicht ist die polnische Solidarnosc). Ja selbst korrupte und gleichgeschaltete Gewerkschaften können nicht umhin, zumindest die elementarsten Interessen der von ihnen formell Repräsentierten wahrzunehmen. Damit ist die Ausgangsfrage insofern beantwortet, daß die Gewerkschaften eine Zukunft haben, aber noch nicht: *welche?*

Zweite These

Wir erleben gegenwärtig einen fundamentalen Wandlungsprozeß des politischen und sozialen Charakters der Gewerkschaften im kapitalistischen Westen. Es ist dies ein Wandlungsprozeß, der hervorgerufen wird durch die — unvermeidliche — Erosion des sozialen Substrats und die Ausdünnung der politischen Substanz der Gewerkschaften. Dieser Prozeß war in seinen Grundzügen bereits in den sechziger Jahren erkennbar, wenn auch durch die Entwicklungen der späten sechziger und frühen siebziger Jahre überlagert und verdeckt. Der Kern dieses Wandlungsprozesses ist die Transformation von umfassenden, auf die Emanzipation einer Klasse gerichteten Solidargemeinschaften zu partikularen Interessengruppierungen. Wenn die sozialistische Arbeiterbewegung (zu deren integralen Bestandteil die Gewerkschaften zählten) mit berechtigtem Pathos den Anspruch formulieren konnte, daß die von ihr verfolgten Klasseninteressen zugleich den Interessen der menschlichen Gattung förderlich seien, dann dürfte dieser Anspruch heute der Geschichte angehören.

Den angesprochenen Wandlungsprozeß der Gewerkschaften will ich mit vier Argumenten belegen:

(1) Die traditionelle gewerkschaftliche Mitgliederbasis, die *Industriearbeiterschaft*, ist in einem fortschreitenden Schrumpfungsprozeß begriffen. Der Strukturwandel der gesellschaftlichen Arbeit, die Umschichtung der Beschäftigungsschwerpunkte vom industriellen zum Dienstleistungssektor, ist ein unumkehrbarer säkularer Trend; Sozialwissenschaftler unterschiedlicher politischer Couleur — von Daniel Bell bis Alain Touraine — sprechen bereits von einer nachindustriellen Gesellschaft. Insbesondere zwei Entwicklungen sind hier für die Gewerkschaften von Bedeutung. Die eine: der Anteil der Angestellten und Beamten an der Gesamtzahl der abhängig Beschäftigten wird auf absehbare Zeit weiter steigen. In vielen entwickelten Industrieländern liegt dieser Anteil bereits über 50 Prozent. In den nächsten 20 Jahren wird er wahrscheinlich über zwei Drittel ausmachen (Schätzungen für England bewegen sich zwischen 65 und 90 Prozent). Angestellte und Beamte sind jedoch wesentlich schwieriger gewerkschaftlich zu organisieren als Arbeiter (was natürlich für Standesorganisationen, die von Staat und Unternehmen anerkannt werden, nicht gilt). Die andere Entwicklung: alte und traditionell hochorganisierte Industriesektoren wie Bergbau, Eisen und Stahl, Maschinenbau, Druckindustrie befinden sich in einem Schrumpfungsprozeß.

Als stichhaltiger Einwand gegen die These, daß die »Verangestellungs« der Arbeitnehmerschaft das gewerkschaftliche Substrat (Organisationsbereitschaft und Kampffähigkeit) schwäche, könnte geltend gemacht werden, daß die fortschreitende Rationalisierung der Angestelltentätigkeiten Marktlage und Arbeitssituation der Angestellten denen der Arbeiter angleiche, so daß bei jenen ein ähnliches Organisationsverhalten zu erwarten sei wie bei diesen. Ein zweifellos bedenkenswerter Einwand, dem freilich entgegenzuhalten ist, daß Angestelltentätigkeiten, die inhaltlich entleert, ohne Berufsstolz und mit leicht ersetzbaren Qualifikationen auszuführen sind und überdies immaterielle Produkte erzeugen, kaum geeignet sind, gewerk-

schaftliches Bewußtsein und Kollektivverhalten zu fördern, wie es für die traditionelle Industriearbeiterschaft typisch war.

(2) Das in der Vergangenheit die gewerkschaftliche Organisierung und den gewerkschaftlichen Zusammenhalt förderliche *proletarische Sozialmilieu* befindet sich in einer progressiven Auflösung. Mit dem Schwinden der traditionellen »Arbeiterkultur« verlieren die Gewerkschaften an solidarisch-politischer Kohäsionskraft. Die Dekomposition von Proletarität verdankt sich den folgenden sozialen Prozessen:

- Verbesserung des *Lebensstandards* (u.a. starke Zunahme des Haus- und Wohnungseigentums unter Arbeitern);
- soziale *Mobilität*: infolge des beruflichen Strukturwandels mit erhöhtem Bedarf an Angestellten, der Besetzung der unteren Beschäftigungspositionen durch ausländische Arbeiter und der sozialdemokratischen Bildungsreform ist vielen Arbeiterkindern der stufenweise soziale Aufstieg in nicht-manuelle Berufe geebnet worden;
- Veränderungen in der *Wohnsituation*: an die Stelle der für das Arbeiterwohnen typischen »kommunikationsintensiven Enge« (Mooser 1983, S. 297) und der proletarischen Öffentlichkeit, zu der Straße, Nachbarschaft, Wirtshaus und Verein gehörten, hat sich heute, mit größeren Wohnungen, mehr Freizeit und sozialstrukturell gemischten Siedlungen, Privatheit als dominanter Lebensstil auch für die Arbeiter durchgesetzt;
- verändertes *Freizeitverhalten* mit Rückzug auf die Familie und Teilhabe am Konsum der klassenunspezifischen Massenkultur.

(3) Der Mangel an politisch prägenden *Klassenerfahrungen* zehrt an der politischen Substanz der gewerkschaftlichen Massenorganisationen. Es waren nie allein die aus dem bloßen Lohnarbeitsverhältnis resultierenden Benachteiligungen, die die Lohnarbeiter dazu brachten, sich als eine gemeinsame soziale Klasse zu verstehen. Vielmehr waren es die darüber hinausgehenden gesellschaftlichen Niederhaltungs- und Unterdrückungsmechanismen wie z.B. Klassenwahlrecht, Klassenjustiz und industrieller Absolutismus (»Herr-im-Hause-Standpunkt«), die den Industriearbeitern zu einer kollektiven, sozialen wie politischen Identität verhalfen. In vielen europäischen Ländern waren es zuletzt die Resistance gegen den Faschismus und die politischen Kämpfe gegen Reaktion und Restauration nach 1945, die der Gründergeneration der späten vierziger Jahre politisch prägende Kollektiverfahrungen vermittelte. Diese Generation tritt nun ab; und die ihr folgende hat als gemeinsamen Erfahrungshintergrund Wiederaufbau und Prosperität — in ihren sozialen Konsequenzen zweifellos sehr ambivalente Ereignisse.

Es war die erfahrbare Existenz der »two nations — the rich and the poor« (Disraeli), d.h. die klare gesellschaftliche Trennungslinie zwischen Arbeiterklasse und Bürgertum, die aus den Organisationen der Arbeiterbewegung Gesinnungsgemeinschaften machten. Heute verläuft in den meisten kapitalistischen Ländern — am deutlichsten in Reagans USA und in Thatchers England — eine neue Trennungslinie zwischen den Leistungsfähigen und Tüchtigen auf der einen Seite und den Schwachen, Arbeitslosen, Marginalisierten auf der anderen Seite. Angesichts dieser Entwicklungen werden die Gewerkschaften mehr und mehr in die Rolle von Interessenorganisationen für den »produktivistischen Kern« gedrängt. Bezeichnend dafür ist ihr ambivalentes Verhältnis zu den sich hier und dort bildenden Arbeitsloseninitiativen.

(4) Eine neue in ihren Folgen noch nicht voll zu überschauende Herausforderung für die Gewerkschaften zeichnet sich seit jüngstem in den *Arbeit und Beruf relativierenden Entwicklungen*

gen ab. Deren einmal zentrale gesellschaftliche Bedeutung erfährt gegenwärtig quantitative und qualitative Relativierungen für die vor allem die folgenden Faktoren verantwortlich sind:

- Die erhebliche Verkürzung der durchschnittlichen Arbeitszeit, als Resultat gestiegener Arbeitsproduktivität und gewerkschaftlicher Politik, sowie die Verkürzung des aktiven Berufslebens auf 30 bis 40 Jahre, infolge verlängerter Schul- und Ausbildungszeiten einerseits und Frühverrentung andererseits, bei gleichzeitiger Erhöhung der durchschnittlichen Lebenserwartung, relativieren die Arbeits- und Berufssphäre zugunsten anderer Lebensbereiche.
- Die von einem wachsenden Teil der Beschäftigten bevorzugten Teilzeitarbeiten und flexiblen Arbeitszeiten sowie die sich abzeichnenden neuen Formen der (elektronischen) Heimarbeit verringern die Chancen kollektiver Arbeitserfahrungen und Organisierungen.
- Der bei den jüngeren Generationen häufig festgestellte »Wertewandel« kündigt eine Abkehr von der traditionellen Orientierung auf das konventionelle Arbeits- und Leistungsethos an. Berücksichtigt man die relative Stabilität von im frühen Erwachsenenalter erworbenen Orientierungen, dann ist mit einer zunehmenden Banalisierung von Arbeit und Beruf zu rechnen, sofern sie keine Chancen zur Selbstverwirklichung und individuellen Entfaltung bieten.

Gemeinsam ist diesen Entwicklungen die Relativierung und Entdramatisierung der Arbeits- und Berufssphäre; sie schwächen jenes gewerkschaftliche Substrat, das aus der verberuflichten Lohnarbeit und der Dominanz der Arbeitsrolle erwächst.

Dritte These

Wenn die skizzierten Tendenzen in ihrem Stellenwert für die Gewerkschaften richtig gedeutet wurden, stellt sich die Frage, wie die während der siebziger Jahre aufgetretenen Phänomene zu erklären sind, die es uns erlaubten, von einem *Jahrzehnt der Gewerkschaften* zu sprechen. Hätte man nicht aufgrund der soeben skizzierten Entwicklungen einen weiteren Bedeutungs- und Funktionsverlust der Gewerkschaften erwarten müssen, wie er von Galbraith (1967) Mitte der sechziger Jahre prognostiziert wurde?

Meine These ist, daß die Gewerkschaften in den siebziger Jahren von sozialen Entwicklungen und Bewegungen profitierten, deren Urheber sie nicht waren. Die in den späten sechziger Jahren in vielen westlichen Ländern erfolgte Zäsur in der Nachkriegsentwicklung beinhaltete die Aufkündigung des Nachkriegs-Konsens, das Ende der Bescheidenheit. Zugleich kündigte sich darin die Reformbedürftigkeit der Gesellschaft und die Notwendigkeit zur Modernisierung der Wirtschaft an. In der Bundesrepublik war es im wesentlichen die brisante Mischung aus Jugend- und Studentenprotestbewegung, aus Keynesianismus und sozialdemokratischer Reformpolitik, aus Frauenbewegung und Bürgerinitiativen, die den Bruch mit dem sozialen Konsens der Adenauer-Ära herbeiführte und für die Gewerkschaften positive Folgen hatte. Keynesianismus und Reformpolitik erweiterten die Handlungsspielräume der Gewerkschaften. Von den sich neu formierenden sozialen Bewegungen profitierten sie direkt und indirekt. So nahm in den damaligen Jahren der Anteil der Jugendlichen und Frauen an den Gewerkschaftsmitgliedern überproportional zu; durch viele Kanäle (gewerkschaftliche Bildungsarbeit, politische Arbeitskreise und Basisgruppen, aktive und begleitende Betriebsarbeit von Intellektuellen, Kooperation zwischen gewerkschaftlich orientierten Stu-

dentengruppen und lokalen Gewerkschaftsorganisationen) fand ein — in seinen quantitativen Ausmaßen schwer einzuschätzender — Austausch zwischen »Apo« und Gewerkschaften statt, ein Austausch, der für die gewerkschaftliche Organisationsarbeit letztlich positiv zu Buche schlug.

Vierte These

Was die Gewerkschaften in den siebziger Jahren dazu gewonnen haben, droht ihnen in den achtziger Jahren wieder verloren zu gehen. Sie stehen offensichtlich am Beginn einer neuen Stagnations- und Schrumpfungphase. Bemerkbar macht sich dies zuerst im Mitgliederschwund. In den letzten Jahren haben die Gewerkschaften in den vier großen EG-Ländern (BRD, England, Frankreich, Italien) empfindliche Mitgliederverluste hinnehmen müssen. Am dramatischsten war der Verlust in England (2 Millionen in 2 Jahren); in der Bundesrepublik verlor der DGB 1982 über 100 000 Mitglieder, 1983 werden es wahrscheinlich mehr sein (vgl. dazu auch die Tab. 3 und 4 im Anhang). Alarmierend für die gewerkschaftliche Zukunft ist der schwindende Anteil der Jugendlichen an den Mitgliedern*, der befürchten läßt, daß die Gewerkschaften zu Organisationen älterer Arbeiter werden. Auch die Streikaktivitäten sind im letzten Jahr fünf in den genannten EG-Ländern drastisch zurückgegangen; selbst die »streikerproben« Italiener und Briten bilden hierin keine Ausnahme (Shalev 1983).

Die erstaunliche Renaissance sozialer Bewegungen (Alternativ und Ökologiebewegung; Friedensbewegung; Frauenbewegung) speziell in der Bundesrepublik läßt die Frage aufkommen, warum die Gewerkschaften von diesen »neuen sozialen Bewegungen« nicht in ähnlicher Weise wie in den späten sechziger und frühen siebziger Jahren profitieren, warum durch sie die Gewerkschaften nicht revitalisiert werden. Daß der Funke nicht überspringt, liegt m.E. an der völlig anderen historischen Situation und den spezifischen Inhalten der neuen sozialen Bewegungen. In den späten sechziger Jahren waren zentrale Motive der sozialen Protestbewegung die Kritik am Kapitalismus (einer der populärsten Slogans lautete: »Kapitalismus führt zum Faschismus! Kapitalismus muß weg«) und die Kritik am US-Imperialismus. Die politische Entwicklung in SPD und Gewerkschaften zeigte, daß die marxistisch orientierte globale Gesellschaftskritik der Apo ohne größere Reibungsverluste und intellektuelle Opfer mit der sozialdemokratischen Reformpolitik und der aktiven, ja zeitweise militanten Tarifpolitik der Gewerkschaften koexistieren konnte. Im Grunde gingen beide Seiten vom gleichen Fortschritts- und Rationalitätsmodell aus, die einen mit revolutionären, die anderen mit gradualistischen Vorstellungen.

Die neuen sozialen Bewegungen der achtziger Jahre zielen in ihrer Kritik jedoch auf Industrialismus und Militarismus gleich welcher gesellschaftlichen Provenienz. Sie sind technik- und wachstumskritisch und stellen die verberuflichte, arbeitsteilige Industriearbeit ebenso wie die Bindung des Einkommens an Beruf und Lohnarbeit prinzipiell in Frage. Für die Gewerkschaften jedoch waren und sind Lohnarbeit und Industrialismus konstitutiv, sie sind deren Kinder. Das von ihnen verkündete »Recht auf Arbeit« meinte immer »Lohnarbeit«. Und alle Gewerkschaften, ob reformistisch oder klassenkämpferisch, haben die Folgeschäden des Industrialismus — Umweltzerstörung, Wegrationalisierung von Arbeitsplätzen, Zerstörung sozialer Infrastrukturen in Wohnvierteln — als unvermeidliche Nebenfolgen hingenommen

* Von 1979 bis 1982 fiel der Anteil der unter 25jährigen von 17,5 auf 15,2 Prozent.

und die daraus resultierenden Probleme heruntergespielt. Der Beruf galt und gilt als das wichtigste Kapitel des Arbeiters, und der Arbeitsplatz hatte und hat immer noch Vorrang vor dem Charakter oder dem Produkt der Arbeit (was gleichermaßen für die Kernenergie wie für die Rüstungsproduktion gilt). Alternativ-, Ökologie- und Friedensbewegung sind in diesen Fragen prinzipiell anderer Ansicht, so daß es nicht verwunderlich ist, wenn zwischen ihnen und den Gewerkschaften ein spannungsreiches Verhältnis besteht und auch weiterhin vorherrschen wird.

Fünfte These

Peter von Oertzen (1983) hat kürzlich in einer anregenden (und fairen) Analyse über die Grünen in der Bundesrepublik die Meinung vertreten, daß die Grünen Positionen besetzten, die zum großen Teil schon in den Gewerkschaften virulent seien. Die Evidenz für seine These fiel indessen kärglich aus. Virulent, so hieß es, seien die Vorstellungen der Grünen zumindest bei den jüngeren und fortschrittlicheren Kollegen und festgeschrieben seien sie durch Gewerkschaftstagsbeschlüsse, an die man vor zehn Jahren noch nicht zu denken wagte. Nun kann man dies auch so interpretieren, daß hier einer kleinen, aber aktiven Minderheit in den Gewerkschaften papierene Konzessionen gemacht wurden — so wie den kapitalismuskritischen Gewerkschaftern in der Präambel des Grundsatzprogramms radikale Wendungen zugestanden wurden, die in den Forderungskatalogen indessen keine Entsprechungen mehr fanden. v. Oertzen sieht in den Grünen ein hoffnungsvolles Potential, das ihn an anarchistische, syndikalistische und linkssozialistische Tendenzen und Positionen erinnert. Von ihnen verspricht er sich unter anderem

- die Stärkung der Selbsttätigkeit der einzelnen Arbeitnehmer,
- die Demokratisierung des Betriebes,
- mehr Gewerkschaftsdemokratie und — last not least —
- die Entbürokratisierung des Tarifwesens.

So sympathisch mir diese Erwartungen und Hoffnungen auch sind — ich kann sie nicht (mehr) teilen. Die Gewerkschaften sind zum integralen Bestandteil des mit dem Industrialismus symbiotisch verbundenen bürokratischen Gehäuses geworden. Bei realistischer Abwägung der sozialen und politischen Risiken, die sie zu tragen hätten, wenn sie den industriellen Pakt der klassenübergreifenden Wachstumsallianz aufkündigten, kann nicht erwartet werden, daß sie es tun. 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. Die »plakat«-Gruppe bei Daimler-Benz (ihr Kopf, der Betriebsrat Willi Hoss, ist mittlerweile MdB der Grünen) hat wiederholt und überzeugend die demokratische Legitimation durch die Beschäftigten — zumeist IG-Metall-Mitglieder — erhalten; und dennoch geht der Apparat durch x-Instanzen, um ihr die gewerkschaftliche Mitgliedschaft zu verwehren — auch dies eine Arroganz der Macht. Freilich lehrt die nüchterne Überlegung, daß eine Gruppe wie die genannte eigentlich gar nicht in die große, disziplinierte Organisation der IG Metall paßt. Das wäre eine andere Gewerkschaft! — Zur Friedensbewegung haben die Gewerkschaften ein instrumentelles und konkurrierendes Verhältnis, als triebe sie die Angst, das dort investierte Engagement könnte ihnen verloren gehen. Auch in diesem Fall ist schwer vorstellbar, daß in den Tarifkommissionen einmal Friedenskämpfer sitzen könnten, die Militär-

anlagen blockieren und tarifpolitische Schritte zur Rüstungskonversion diskutieren. Je unwahrscheinlicher die Annäherungen zwischen traditioneller und neuer sozialer Bewegung desto wahrscheinlicher ist der Fortgang der gesellschaftlichen Spaltungstendenzen zwischen den relativ Privilegierten und den Habenichtsen. Daß das gesellschaftliche System dadurch labiler würde, ist eine ungesicherte Annahme. Schließlich haben wir als Demonstrationsfall Japan: er zeigt, daß eine Gesellschaft ihre Stabilität bewahren kann, selbst wenn nur noch 30 bis 40 Prozent der abhängig Beschäftigten die Privilegien stabiler Beschäftigungsverhältnisse genießen, die Mehrheit aber sozial deklassiert ist. Die Erwartung, daß mit zunehmender Gesellschaftsspaltung die sozialen Konflikte und Kämpfe zunehmen, heißt, die alte linke Hoffnung auf die von der Wirtschaftskrise erwartete Verschärfung der Klassenkämpfe an eine neue objektive Tendenz zu heften.

Nachbemerkung

Die Gewerkschaften haben eine Zukunft — sofern wir eine haben. Es ist die Zukunft von Interessenverbänden, auf die abhängig Beschäftigte ebensowenig verzichten können wie Autofahrer auf den ADAC (oder ACE). Mehr noch, ihr Organisationsinteresse an pluralistischen Handlungsspielräumen macht sie, wenn nicht gerade zum Garanten, so doch zum Parteigänger demokratischer Verhältnisse. Das ist nicht wenig. Politische Hoffnungen, die — darüber hinaus — sich auf die Gewerkschaften als »proletarische Klassenorganisationen« und »Schulen des Sozialismus« richteten, haben ihre Entzauberung erfahren. Die gegenwärtige Situation, in der die Apokalypse greifbarer ist als die »Assoziation freier Menschen«, läßt Optimismus allenfalls noch in der politischen Praxis zu, nicht mehr in der sozialwissenschaftlichen Analyse. Möglich ist, daß wir uns in einer Situation befinden, vergleichbar mit der *vor* Marx — als noch viele »wirkliche Bewegungen« ihren adäquaten theoretischen Ausdruck suchten.

Tabelle 1: Arbeitskämpfe (Streiks und Aussperrungen),
1919-1932 und 1951-1980

| Dekade | Beteiligte Arbeitnehmer | Verlorene Arbeitstage |
|------------------------------------|--------------------------------|--------------------------|
| | — im jährlichen Durchschnitt — | |
| 1951-60 | 133.397 | 948.868 |
| 1961-70 | 98.313 | 321.176 |
| 1971-80 | 184.367 | 1.168.300 |
| (Zum Vergleich: Weimarer Republik) | | |
| 1919-32 | 948.700 | 13.852.100 |

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 1,, Reihe 4.3,
früher: Fachserie A, Reihe 6; Statistisches
Jahrbuch für das Deutsche Reich 1934;
eigene Berechnungen

Tab. 2
Die großen Arbeitskonflikte, 1969-1980

| Jahr | Arbeitskampf | Wirtschaftszweig | Beteiligte Arbeitnehmer ¹⁾ | Dauer | Gegenstand | Gezahlte Unterstützung |
|------|--|---|---------------------------------------|----------|--|------------------------|
| 1969 | Spontane Streikwelle (Septemberstreiks) | Stahl, Bergbau, Metall, Textil, Öffentlicher Dienst | 140.000 | 18 Tage | Lohn (Festbetragsforderungen) | — |
| 1971 | Streik | Chemische Industrie | 30-50.000 | 4 Wochen | Lohn/Gehalt | 2,5 Mio. DM |
| | Streik und Aussperrung | Metallverarbeitung (Baden-Württemberg) | 145.000 S 305.000 A | 3 Wochen | Lohn/Gehalt | 80 Mio. DM |
| 1972 | Politisch motivierte Arbeitsniederlegungen (Aprilaktionen) | | 100.000 | 3 Tage | Protestaktionen gegen Mißtrauensvotum Brandt | — |
| 1973 | Spontane Streikwellen | Stahl, Bergbau, Metall, Öffentlicher Dienst | 275.000 | Mai-Okt. | Teuerungszulagen | — |
| | Streik | Metallverarbeitung (Baden-Württemberg) | 55.000 | 9 Tage | Lohnrahmentarifvertrag II | |
| 1974 | Streik | Öffentlicher Dienst, Bundespost | 193.000 | 3 Tage | Lohn/Gehalt | 11,3 Mio. DM |
| | Streik | Metallverarbeitung (Unterwesergebiet) | 31.000 | 3 Wochen | Lohn/Gehalt | 15,3 Mio. DM |

| | | | | | | |
|---------|---------------------------|---|-----------------------|----------|--|--------------|
| 1976 | Streik und Aussperrung | Druckindustrie | 67.000 S 58.000 A | 3 Wochen | Lohn | 33 Mio. DM |
| 1978 | Streik | Seehäfen | 19.000 | 5 Tage | Lohn/Gehalt | 4,7 Mio. DM |
| | Streik und Aussperrung | Druckindustrie | 19.000 S 55.000 A | 3 Wochen | Tarifvertrag über rechnerge- steuerte Text- systeme | 12,5 Mio. DM |
| | Streik und Aussperrung | Metallverarbeitung (Baden-Württemberg) | 85.000 S 177.000 A | 3 Wochen | Lohn/Abgrup- pierungsschutz | 115 Mio. DM |
| 1978/79 | Streik und Aussperrung | Stahlindustrie (Nordrhein-Westf.) | 60.000 S 40.000 A | 6 Wochen | 35-Stunden- Woche | 60 Mio. DM |
| 1980 | Streik | Bundespost | 25.000 | 5 Tage | Arbeitszeitver- kürzung für Schichtarbeiter | |

1) Die Zahl der Streikenden (S) nach amtlichen Angaben.

Tab.3

Deutscher Gewerkschaftsbund: Entwicklung der Mitgliederzahlen und des Organisationsgrades, 1970-1982

| Jahr | Abhängige Erwerbspersonen ¹ | Gewerkschaftsmitglieder | jährl. Zuwachs in % | Organisationsgrad in % ² |
|------|--|-------------------------|---------------------|-------------------------------------|
| 1970 | 22.395.000 | 6.713.000 | 3,6 | 30,0 |
| 1971 | 22.791.000 | 6.869.000 | 2,3 | 30,1 |
| 1972 | 22.879.000 | 6.986.000 | 1,7 | 30,5 |
| 1973 | 23.179.000 | 7.168.000 | 2,6 | 30,9 |
| 1974 | 23.222.000 | 7.406.000 | 3,3 | 31,9 |
| 1975 | 23.088.000 | 7.365.000 | -0,6 | 31,9 |
| 1976 | 22.999.000 | 7.400.000 | 0,5 | 32,2 |
| 1977 | 23.059.000 | 7.471.000 | 1,0 | 32,4 |
| 1978 | 23.257.000 | 7.752.000 | 3,8 | 33,3 |
| 1979 | 23.535.000 | 7.844.000 | 1,2 | 33,3 |
| 1980 | 23.849.000 | 7.883.000 | 0,5 | 33,1 |
| 1981 | 24.110.000 | 7.985.000 | 1,0 | 33,0 |
| 1982 | 24.218.000 ³ | 7.849.000 | -1,4 | 32,4 |

1 Abhängig Beschäftigte plus Arbeitslose

2 Quotient aus Gewerkschaftsmitgliedern und abhängigen Erwerbspersonen; leicht überhöht, da bei den Gewerkschaftsmitgliedern auch die Rentner mitgezählt werden, die in der Zahl der abhängigen Erwerbspersonen nicht enthalten sind.

3 1. Halbjahr 1982

Quelle: Sachverständigen Gutachten 1982/83 (Erwerbspersonen); DGB, Mitgliederstatistik; eigene Berechnungen.

Tab.4

Deutscher Gewerkschaftsbund: Wachstumsindices und Anteile der einzelnen Mitgliedergruppen, 1950-1980

| | Wachstumsindices | | | | Anteile in % | |
|---------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------|-------|
| | 1960 1950 = 100 | 1970 1960 = 100 | 1980 1970 = 100 | 1980 1950 = 100 | 1950 | 1980 |
| Mitglieder insges. | 117,0 | 105,2 | 117,4 | 144,6 | 100,0 | 100,0 |
| Arbeiter insges. | 113,4 | 98,9 | 105,6 | 118,6 | 83,2 | 68,2 |
| Männer | 113,3 | 102,3 | 102,4 | 118,7 | 70,2 | 57,6 |
| Frauen | 114,5 | 80,7 | 127,7 | 118,0 | 13,0 | 10,6 |
| Angestellte insges. | 126,3 | 134,1 | 171,3 | 290,2 | 10,5 | 21,0 |
| Männer | 116,6 | 138,6 | 152,4 | 245,8 | 7,7 | 13,1 |
| Frauen | 153,5 | 124,9 | 214,9 | 412,0 | 2,8 | 7,9 |

| | | | | | | |
|----------------|-------|-------|-------|-------|------|------|
| Beamte insges. | 149,0 | 124,4 | 133,0 | 246,4 | 6,3 | 10,8 |
| Männer | 148,1 | 120,0 | 128,4 | 228,1 | 5,8 | 9,1 |
| Frauen | 158,9 | 169,3 | 166,0 | 446,5 | 0,5 | 1,7 |
| Männer insges. | 116,0 | 107,6 | 110,6 | 137,9 | 83,6 | 79,1 |
| Frauen insges. | 122,6 | 93,9 | 155,4 | 178,9 | 16,4 | 20,3 |

Quelle: DGB, Mitgliederstatistik; eigene Berechnungen

Literatur

- Albers, D. (1982): Neuere Tendenzen der Krisenverarbeitung in der westeuropäischen Gewerkschaftsbewegung, in : Argument-Sonderband 85, S. 6-30
- Altwater, E. (1967): Perspektiven jenseits des Wirtschaftswunders II, in: neue kritik 8, S. 13-27
- Autorenkollektiv (1976): Marxistische Gewerkschaftstheorie, Berlin (West)
- Bergmann, J., G. Brandt, K. Körber, E.T. Mohl, C. Offe (1969): Herrschaft, Klassenverhältnis und Schichtung, in: T.W. Adorno (Hg.), Spätkapitalismus oder Industriegesellschaft, Verhandlungen des 16. Deutschen Soziologentages, Stuttgart, S. 67-87
- Bergmann, J. (1972): Neues Lohnbewußtsein und Septemberstreiks, in: O. Jacobi, W. Müller-Jentsch, E. Schmidt (Hg.), Gewerkschaften und Klassenkampf. Kritisches Jahrbuch 1972, Frankfurt/M. 1972, S. 171-180
- Bergmann, J., O. Jacobi, W. Müller-Jentsch (1975): Gewerkschaften in der Bundesrepublik, Frankfurt/M. (3. Aufl. 1979)
- Brandt, G., O. Jacobi, W. Müller-Jentsch (1982): Anpassung an die Krise: Gewerkschaften in den siebziger Jahren, Frankfurt/M.
- Bierbaum, C., J. Bischoff, D. Eppenstein, S. Herkommer, K. Maldaner, A. Martin (1977): Ende der Illusionen? Frankfurt/M.
- Galbraith, J.K. (1967): The New Industrial State, London
- Kern, H. und H. Schauer (1978): Rationalisierung und Besitzstandssicherung in der Metallindustrie, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 29, S. 272-279 u. 482-489
- Mooser, J. (1983): Auflösung der proletarischen Milieus, in: Soziale Welt 34, S. 270-306
- Müller-Jentsch, W. (1979): Neue Konfliktpotentiale und institutionelle Stabilität, in: J. Matthes (Hg.), Sozialer Wandel in Westeuropa, Verhandlungen des 19. Deutschen Soziologentages, Frankfurt/M., S. 185-205
- Oertzen, P.v. (1983): Zwischen Arbeitnehmerpartei und Minoritätenkartell, in: Nicht links — nicht rechts? Hamburg (Vorabdruck in: Frankfurter Rundschau v. 12.10.1983)
- Offe, C. und K. Hinrichs (1977): Sozialökonomie des Arbeitsmarktes und die Lage 'benachteiligter Gruppen' von Arbeitnehmern, in: Projektgruppe Arbeitsmarktpolitik/C. Offe (Hg.) Opfer des Arbeitsmarktes, Neuwied/Darmstadt
- Redaktionskollektiv Gewerkschaften (1972): Intensivierung der Arbeit in der BRD und Gewerkschaften, Teil II, in: Prokla 5/1972, S. 125-198
- Schumann, M., F. Gerlach, G. Gschlössl, P. Milhofer (1971): Am Beispiel der Septemberstreiks. Anfang der Rekonstruktionsperiode der Arbeiterklasse? Frankfurt/M.
- Shalev, M. (1983): Strikes and the Crisis: Industrial Conflict and Unemployment in the Western Nations, in: Economic and Industrial Democracy 4, pp. 417-460