

Jürgen Hoffmann

Einheitsgewerkschaft oder »korporatistische Blockbildung«?

- *Probleme einer solidarischen Interessenvertretungspolitik in der ökonomischen Krise der Bundesrepublik*

Vorbemerkung

Gewerkschaftsanalyse und -diskussion ist in den vergangenen Jahren immer weniger Thema innerhalb der westdeutschen Linken gewesen. Nachdem im Gefolge der Studentenbewegung, ihrer »proletarischen Wende« und den ersten spontanen Streiks 1969 die Gewerkschaftsbewegung, ihre Analyse und Kritik, im Zentrum von Auseinandersetzungen innerhalb der sozialistischen Intellektuellen gestanden hatten, scheint sich spätestens seit der Krise 1975 so etwas wie Überdruß und Desinteresse an der Entwicklung der westdeutschen Gewerkschaften herausgebildet zu haben. Daran konnten auch die verschärften Auseinandersetzungen im Druck- und Papier- und im Metallbereich nichts ändern: Wenn die Gewerkschaften noch in die Diskussion genommen wurden, dann negativ aufgrund ihrer zwielfichtigen Haltung gegenüber ökologischen Folgeproblemen kapitalistischer Produktion. Und prompt feierten hier alte gewerkschaftstheoretische Ladenhüter wieder fröhliche Urständ, so etwa die Verschwörungstheorie im Verein mit der Bürokratiethese, die sich in das moderne Gewand des »Atomfilzes« kleiden ließen. Die Analyse der innerorganisatorischen Prozesse und der Tarifaussensetzungen verlagerten sich aus der politischen Diskussion zunehmend auf professionelle Projekte im Rahmen von Forschungsinstituten, deren relativ unerschwingliche Forschungsberichte schon allein die Gewähr boten, daß ihre Ergebnisse nicht zur Kenntnis genommen wurden.²

Ich vermute, daß die »Probleme« der sozialistischen Intelligenz »mit dem Klassenkampf« – vom Aufkommen und der Dominanz der Ökologie- und Alternativbewegungen einmal abgesehen – nicht zuletzt auch auf die Enttäuschung zurückzuführen sind, daß die Gewerkschaften sich in und nach der Krise 1975 nicht radikalisiert haben. In der theoretisch-politischen Diskussion führte dies dazu, daß die seit längerem in der Politikwissenschaft geführte »Korporatismus«-Debatte aufgegriffen wurde und die These von dem korporatistischen Block zwischen Facharbeiterschaft, Gewerkschaften und Kapital und Staat als Erklärungsansatz für die Stabilität herkömmlicher Gewerkschaftspolitik herangezogen wurde.³ Diese Diskussion soll hier zum Schluß auch kurz aufgegriffen werden.

Die hier angesprochenen Fragen sind die nach dem Charakter der *Einheitsgewerkschaft*. Nicht in dem Sinne, wie dies zur Zeit hart im DGB diskutiert wird, nämlich inwieweit Parteikommunisten in der Einheitsgewerkschaft präsent sein dürfen. Mir scheint diese Diskussion verdeckt in fataler Weise das für die Einheitsgewerkschaft nun wirklich existenzielle Problem, inwieweit sie überhaupt in der Lage ist, *alle* Lohnabhängigen *solidarisch* auch in der Krise und bei Massenarbeitslosigkeit zu vertreten? Mit anderen Worten: Ist der US-amerikanische Gewerkschaftstypus die Zukunft der DGB-Gewerkschaften?

1. Gewerkschaftstheorie in der Bundesrepublik und das Beispiel der amerikanischen Gewerkschaften

Die deutsche Gewerkschaftsbewegung versteht sich programmatisch als eine Bewegung, in der das Prinzip der *Solidarität* aller arbeitenden Frauen und Männer verwirklicht ist (so in der Präambel des *Grundsatzprogramms des DGB von 1963*, ähnlich im überarbeiteten Grundsatzprogramm von 1981); die Einheitsgewerkschaft mit Industrieverbandsprinzip stellt sich damit der Aufgabe, die Konkurrenz der Arbeiter auf dem Arbeitsmarkt aufzuheben, um sie so zu befähigen, als Verkäufer ihrer Arbeitskraft mit dem Kapital konkurrieren zu können, oder, wie *Wolfgang Streeck* es ausdrückt: »Die gemeinsame Organisierung von Arbeitnehmern mit hoher und niedriger Qualifikation, in nichtmanuellen und manuellen Tätigkeiten, in großen und kleinen, rentablen und unrentablen Betrieben entspricht dem Gedanken eines alle Differenzierungen überwiegenden, einheitlichen Klasseninteresses und dem sich hieraus strategisch wie normativ ergebenden Prinzips der Solidarität.« (*Streeck*, 1979, S. 721) Mit diesem Anspruch steht die deutsche Gewerkschaftsbewegung in einem scharfen Gegensatz zu solchen Formen gewerkschaftlicher Organisierung, in denen die Gewerkschaft selbst ein *Ausdruck der Konkurrenz der Arbeiter untereinander* ist, indem sie Teile der Arbeiterschaft (oder des Arbeitsmarktes) monopolistisch gegen andere Arbeiter abschließt und versucht, durch die Kontrolle des Arbeitsangebots von Arbeitern bestimmter Qualifikation oder ethnischer Zugehörigkeit oder durch die Kontrolle von betrieblichen oder regionalen Arbeitsmärkten das Arbeitsangebot den Kapitalen gegenüber künstlich zu verknappen. (vgl. *Redaktionskollektiv Gewerkschaften*, 1974) Beispiele für diese Form gewerkschaftlicher Organisierung bieten etwa viele der in der AFL/CIO organisierten US-amerikanischen Gewerkschaften, auch wenn damit der Charakter der sogenannten »business-unions« nur unzureichend beschrieben ist. Diese Gewerkschaften vertreten – so *Richard Herding* und *Charles Sabel* (1979) – nur ihre Klientel, nämlich die Stammebelegschaften, im Gegensatz zu den mobilen und fluktuierenden Teilen der Belegschaft; sie spielen in der Konkurrenz mit dem Kapital die konkurrierenden Belegschaftsfraktionen gegeneinander aus und bestätigen so als Organisation die Konkurrenz der Arbeiter untereinander.

Gerade dieses Gegenbeispiel zu den DGB-Gewerkschaften zeigt das Ungenügen einer nur – organisationsinternen Gewerkschaftsanalyse auf, wenn sie – wie oft in der deutschen politologischen Diskussion – mit Gegensatzpaaren wie »kooperative« versus »konfliktorientierte« Gewerkschaften, »Mitgliederinteressen« versus »Politik des Apparats« und »Autonomie der Gewerkschaftsbewegung« versus »SPD-Bindung« arbeitet. (vgl. *Bergmann u.a.*, 1975) Denn die US-amerikanischen Gewerkschaften sind je nach Situation (also gemäß ihren Geschäftsbedingungen) kooperativ oder militant konfliktorientiert, vertreten dabei durchaus die Fraktionsinteressen ihrer Mitglieder und haben gegenüber politischen Parteien ein hohes Maß an *Autonomie*. Eine Funktionsanalyse der Gewerkschaftsbewegungen in den entwickelten kapitalistischen Gesellschaften muß deshalb im Ansatz über die organisationsinterne Analyse hinausgehen und sich auf die Struktur und Entwicklung der Arbeiterschaft und deren Determinanten beziehen.⁴ Im Folgenden soll dies thesenhaft anhand einer zunächst provokanten Frage illustriert werden: Kann man auf dem Hintergrund der jüngsten ökonomischen und politischen Entwicklung von einer Tendenz zur Amerikanisierung der deutschen Gewerkschaftsbewegung sprechen? Zumindest wird dies in neueren Beiträgen zur Gewerkschaftsentwicklung behauptet, wenn auch in der Form, daß die Frage gestellt

wird, ob denn heute die Gewerkschaften noch für alle da seien (so *Heinze u. a.*, 1980), oder im Rahmen der Korporatismus-Diskussion, in der z. B. von *Esser u. a.* (1980) die deutschen Gewerkschaften in einem korporatistischen Block als Interessenvertreter bestimmter Fraktionen der Arbeiterschaft gesehen werden. In den folgenden Ausführungen steht daher die Frage im Vordergrund, inwiefern sich innerhalb der Gewerkschaftspolitik bestimmte Fraktionsinteressen der Arbeiter durchsetzen, die ein solidarisches Handeln der Gewerkschaft als Klassenorganisation oder auch nur ein kollektives Interpretationsmuster angesichts von Krise und Arbeitslosigkeit von Seiten der Gewerkschaften erschweren oder verhindern.

2. Die latente Herausbildung subjektiver und objektiver Unterschiede und Fraktionierungen während des »Wirtschaftswunders« und die gewerkschaftliche Vertretungspolitik

Stabilität und Erfolg der deutschen Gewerkschaftsbewegung sind – nach den politischen Niederlagen 1945 bis 1952 – wesentlich ein Resultat der *ökonomischen* Prosperität gewesen, die ab ca. 1955/1960 zur Vollbeschäftigung führte und damit die relative Stärke der Arbeitsanbieter auf dem Arbeitsmarkt begründete. Zentrale Erfolgs- und Stabilitätsbedingungen waren dabei:

- a) Eine aufgrund der beschleunigten *technologischen Innovation* seit Mitte der 50er Jahre schnelle Entwicklung der *Arbeitsproduktivitäten* in nahezu allen Branchen der Ökonomie; damit einhergehend hohe Rentabilitäten der Branchenkapitale, wodurch relativ große *Konzessionsspielräume* für Erhöhungen der anfangs extrem niedrigen Löhne und für Arbeitszeitverkürzungen vorhanden waren;
- b) die allgemeine *Knappheit der Ware Arbeitskraft* auf dem Arbeitsmarkt, die es den Lohnabhängigen und den Gewerkschaften erlaubte, die vorhandenen Konzessionsspielräume der Kapitale auch – »marktgerecht« – auszunutzen;
- c) die *Verrechtlichung* im Sinne einer Festschreibung wesentlicher Kompromißlinien in der Auseinandersetzung zwischen Lohnarbeit und Kapital, wobei auch die in der Regel restriktive Auslegung bzw. Ausgestaltung des Arbeitsrechts durch die Gerichtsbarkeit in dieser Phase keine wesentliche Schranke der ökonomischen Erfolge der Gewerkschaften darstellte;
- d) (damit eng zusammenhängend) das *duale System der Interessenvertretung* der Lohnabhängigen durch die rechtlich abgesicherte betriebliche Vertretung (Betriebsrat) und die überbetriebliche verbandsmäßige Organisierung in den Industriegewerkschaften. Dieses System bildete – angesichts des hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrades der gewählten Betriebsräte (80 %) – eine widersprüchliche Einheit, die sich insofern als funktional für die Einheitsgewerkschaft herausstellte, als sie den Gewerkschaften eine informelle Präsenz in den Betrieben erlaubte, ohne in das schwierige Geschäft der Vereinheitlichung der betriebsinternen Fraktionsinteressen eingebunden zu sein. Die durch den Betriebsrat vermittelte Vereinheitlichung der Interessen konnte daher – wie *Streeck* (1979, S. 732) zeigt – »von der Industriegewerkschaft als eine Art Vorleistung in Anspruch genommen werden, durch die ihr eigener organisatorischer Prozeß zugleich strukturiert und entlastet (wurde)«.

Der Erfolg gewerkschaftlicher Politik in den 50er und in der ersten Hälfte der 60er Jahre, der sich in kontinuierlichen Reallohnsteigerungen und Arbeitszeitverkürzungen dokumentiert, verdeckte aber eine Reihe von Entwicklungstendenzen, die erst in den 70er Jahren

zum Problem der Gewerkschaftspolitik werden. Nicht die Machtentfaltung der Gewerkschaften, sondern die durch *technologischen Fortschritt* ermöglichten hohen Produktivitäten und Rentabilitäten der Kapitale waren Bedingung eines steigenden Lebensstandards. Angesichts der vom *Arbeitsmarkt* ermöglichten naturwüchsigen Reallohnentwicklung, der die Gewerkschaften mit ihrer Tarifpolitik hinterherliefen, verwundert es nicht, daß in den verschiedenen Branchen, Unternehmen und Regionen und entlang der Einstufungen in verschiedene Leistungsgruppen sehr unterschiedliche Effektivverdienste erzielt wurden und auch sehr unterschiedliche Arbeitsbedingungen existierten (*Kern/Schumann*, 1970, sehen z.B. eine Tendenz zur Polarisierung der Belegschaften an automatisierten Anlagen) - ein Hinweis darauf, daß die erst nach der Krise 1975 in der Wissenschaft entdeckten segmentierten Arbeitsmärkte immer auf dem Arbeitsmarkt existierten, allerdings bei allgemeiner Vollbeschäftigung nicht zum Problem wurden! So stellen *Osterland u.a.* (1973) z.T. erhebliche *Differenzen* im Einkommen der Arbeiterschaft und zwischen Angestellten und Arbeitern fest, können allerdings eine Zunahme dieser Differenzierungen im Zeitraum bis 1971 ausschließen - offensichtlich ein Erfolg gewerkschaftlicher Lohnpolitik.⁵ Die Knappheitsverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt führten besonders mit Beginn des dritten Zyklus 1958/59 dazu, daß verstärkt Personen in den Produktionsprozeß integriert wurden, die bis dahin *nicht* im Erwerbsleben gestanden hatten oder nicht im industriellen Produktionsprozeß beschäftigt waren: Ausländische Arbeiter, Landarbeiter bzw. Bauern und Frauen. Diese Personengruppen waren in der Regel *nur schwer gewerkschaftlich zu organisieren*, zumal vielen Lohnabhängigen sowieso eine gewerkschaftliche Organisation aufgrund der eh günstigen Stellung auf dem Arbeitsmarkt nicht notwendig erschien. Der Zustand der Vollbeschäftigung *verdeckte* dabei den umfassenden Umstrukturierungsprozeß innerhalb der Lohnarbeiterklasse, der ein Resultat der Strukturverschiebungen zwischen den Sektoren und - innerhalb des sogenannten industriellen Sektors - zwischen den Industriebranchen zugunsten der *Wachstumsindustrien* war, die - wie *Kleinknecht* (1979) zeigen konnte - überproportional technologische Innovationen realisieren konnten.⁶ Die Auflösung traditioneller Berufsbilder, Arbeitsplatzverluste und Dequalifikationen mußten aber in dieser Phase nicht unbedingt von den Betroffenen als negativ empfunden werden, denn nicht Freisetzungen, sondern *Umsetzungen* auf neue Arbeitsplätze in Wachstumsbranchen und in neue Berufe mit u.U. gleichem oder gar höherem Lohn waren die Regel. Der technische Fortschritt wird denn auch von den Gewerkschaften nicht als ein zentrales Problem empfunden; die Rationalisierungsinvestitionen sind für die Gewerkschaften eher produktionsstrukturelle Voraussetzungen für einen größeren Verteilungsspielraum. Probleme werden bei den individuellen sozialen *Folgewirkungen* ausgemacht, die es abzufedern gilt, und es wird die Notwendigkeit einer Neubewertung der *individuellen* Lohnleistungsäquivalenz angesichts technologischer Veränderungen am Arbeitsplatz betont (vgl. die Automatisierungskongresse 1963 und 1965).

In der Praxis der betrieblichen Vertretungspolitik konnte in der Zeit des Wirtschaftswunders gerade für Facharbeiter auch bei einer faktischen Dequalifizierung der Lebensstandard gehalten werden: »In der Zeit ständiger Ausweitung des Beschäftigungsvolumens konnten viele Facharbeiter durch inner- und außerbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel ihren beruflichen Status und ihr Einkommen auch dann halten oder gar verbessern, wenn ihre bisherige Arbeit entqualifiziert wurde.« (*Mickler*, 1981, S. 4 f.) Aufgrund der Konzessionsspielräume beim Kapital gelang es insbesondere der Facharbeitergruppe, den Qualifikations- oder gar Berufsverlust sozial abzufedern. Hier zeigen sich schon Unterschiede zwischen den

Facharbeitergruppen und den unqualifizierten Arbeitern: »In den Zeiten ungebrochener Prosperität ließen sich im Verlauf der Rationalisierung solche Kompensationen (persönlicher Nachteile durch betriebliche Umstellungen, jh) für die Gruppe der fachlich qualifizierten Stammarbeiter, auf die sich die Vertretungspolitik traditionell konzentrierte, meist problemlos durchsetzen, während die Interessen der neu eingetretenen, schlecht organisierten unqualifizierten Arbeitskräfte in den restriktiven Arbeitsprozessen weitgehend aus dem Blick gerieten.« (Mickler, 1981, S. 5)

Die Arbeiter konnten also insgesamt in der Phase der Prosperität bis Mitte der 60er Jahre als einzelne auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich in der Konkurrenz mit dem Kapital bestehen. Das ausgeprägte *Leistungsbewußtsein* der einzelnen Arbeiter und die Ersetzung von Einstellungsmustern, die sich auf traditionelle proletarische Subkulturen und traditionelle Berufsbilder beziehen, durch *instrumentelle* Orientierungen (Eckart u.a., 1975, Herding/Kirchlechner, 1979, S. 295) sind wohl nicht zuletzt auf die Erfahrungen in der Prosperität zurückzuführen. Befördern einerseits diese Momente an sich schon die *Anerkennung* von Differenzierungen innerhalb der Arbeitsplatzstruktur und der Entlohnung⁷, so wird die Fraktionierung von Interessen durch die faktischen Unterschiede bei den Einkommen und den Arbeitsbedingungen andererseits ökonomisch begründet. Dabei verwischen sich in dieser Phase immer mehr die Differenzierungen nach tarifrechtlichem Status (Arbeiter-Angestellter), während die Differenzierungen nach *Leistung* und *Qualifikation* an Gewicht gewinnen. Herding/Kirchlechner z.B. stellen in ihrer 1970/71 durchgeführten Studie abschließend fest, daß »die alte und einfache Differenzierung zwischen Arbeitern und Angestellten, die sich nach dem Kriterium körperliche und geistige Arbeit als homogene Lohnarbeitergruppen gegenüberstehen«, brüchig wird. (1979, S. 301) Andererseits: »Prominent unter den sich abzeichnenden, verstärkt wirksamen Differenzierungskriterien ist die Qualifikation. Wenn die Verwissenschaftlichung der Produktion eine wesentliche Ursache für die wachsende Zahl der Angestellten und den Differenzierungsprozeß unter ihnen ist, dann ist das Moment erhöhter Qualifikation eng mit ihrem beruflichen Status verbunden. Eine andere Tendenz in dieser Richtung ist das Anwachsen hochqualifizierter Tätigkeiten bei bestimmten Arbeitergruppen (im Sinne der Polarisierung der Qualifikationen, nicht einer generellen Requalifikation) im Zusammenhang mit technologischen Umstellungen. Mächtige Gegenteilstendenzen sind das Anwachsen des Anteils unqualifizierter Arbeiter- und Angestelltentätigkeit im selben Zusammenhang.« (1979, S. 303)

Die auf Leistung und Qualifikation basierenden Fraktionsinteressen legitimieren bei Lohnforderungen aber bezeichnenderweise mit diesen Kriterien nur die unterschiedliche Entlohnung der verschiedenen Arbeiterkategorien, während Lohnforderungen überhaupt mit der *Gewinnentwicklung* gekoppelt werden (wie Herding/Kirchlechner, 1979, S. 141, zeigen können) – die Lohnentwicklung ist also abhängige Variable der Gewinnentwicklung⁸, womit angesichts einer unterschiedlichen Rentabilitätsentwicklung ein weiteres Differenzierungs- und Fraktionierungsmoment an Bedeutung gewinnt, worauf ich noch zurückkommen werde.

Den Gewerkschaften ist es in der Zeit der Vollbeschäftigung kaum gelungen, die neu in den Produktionsprozeß einströmenden Personen organisatorisch zu erfassen. Während einerseits traditionelle Bindungen an eine Arbeitersubkultur durch die Auflösung hergebrachter Berufs- und Beschäftigungszusammenhänge und die räumlichen Wanderungen aufgelockert werden, stehen andererseits viele der neu in den Produktionsprozeß integrierten Arbeiter von ihrer Herkunft her den Gewerkschaften fremd gegenüber und fühlen sich

auch nicht –als Teil der unteren Arbeiterschichten – von ihnen repräsentiert. So ist es nicht verwunderlich, daß der gewerkschaftliche Organisationsgrad bis 1970 mit steigender Beschäftigung sinkt und daß besonders die un- und angelernten Arbeiter unterdurchschnittlich in den Gewerkschaften organisiert sind. (vgl. *Tabelle 1 und 2*)

Tabelle 1: Entwicklung des allgemeinen Organisationsgrades im DGB und in der IG-Metall

| Jahr | DGB | IG Metall |
|------|------|-----------|
| 1950 | 31,1 | 53,0 |
| 1955 | 29,5 | 45,0 |
| 1960 | 27,5 | 36,9 |
| 1965 | 26,0 | 34,2 |
| 1970 | 25,6 | 35,2 |
| 1973 | 26,9 | 38,2 |
| 1975 | 28,4 | 43,6 |
| 1977 | 28,8 | 45,4 |

Quelle: *Hagelstange*, 1979 (Mitglieder bezogen auf Erwerbspersonen (DGB) bzw. bezogen auf abhängig Beschäftigte (IG-Metall))

Tabelle 2: Organisierung von Arbeitern unterschiedlicher Qualifikation

| Der Organisationsgrad betrug in Prozent bei den ... | 1961 | 1964 | 1977/78 |
|---|------|------|---------|
| ungelernten Arbeitern | 32 | 20 | } 35 |
| angelernten Arbeitern | 39 | 35 | |
| Facharbeitern | 50 | 48 | 52 |

Quelle: *Nickel*, 1974, S. 130 (für 1961 und 1964); *Deppe*, 1979, S. 56 (für 1977/78)

3. Gewerkschaftliche Interessenvertretung und keynesianische Globalsteuerung

Zu den zuvor genannten vier Erfolgs- und Stabilitätsbedingungen der deutschen Gewerkschaftsbewegung gesellt sich nach Überwindung der Krise 1966/67 eine fünfte: die *Sozialdemokratie* in der Regierung und die von ihr durchgesetzte *keynesianische Globalsteuerung*. Mit dem Stabilitätsgesetz 1967 übernahm die staatliche Fiskalpolitik die Verantwortung für ein hohes Beschäftigungsniveau. Damit erfährt aber auch die Funktion der Gewerkschaften im Rahmen der Wirtschaftspolitik einen qualitativen Wandel: Denn wenn bis dahin die gewerkschaftlichen Organisationen ökonomisch bedingt günstige Verkaufsbedingungen der Ware Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt vorfanden, so sollen jetzt – im Gefolge des Schocks der Krise 66/67 – diese Verkaufsbedingungen *staatlich* 'garantiert' werden. Auf diesem Hintergrund ist zunächst einmal der relativ problemlose Einbau der gewerkschaftlichen Tarifpolitik in die Globalsteuerung im Rahmen der Konzentrierten Aktion zu betrachten. Die Verkaufsbedingungen der Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt

durch eine keynesianische Globalsteuerung zu *verstetigen* war schließlich auch das Kernstück der Forderungen des *63er Grundsatzprogramms des DGB*. (vgl. *Leminsky/Otto*, 1974, S. 50 ff.)

Allerdings: In der dann *praktizierten* Globalsteuerung konnte dem »gemeinsamen Interesse« von Lohnarbeit und Kapital am Wirtschaftswachstum nur Rechnung getragen werden, indem die gewerkschaftliche Lohnpolitik selbst auf die Ausnutzung der scheinbar staatlich vermittelten günstigen Verkaufsbedingungen zugunsten einer Einbindung in eine ökonomische *Verstetigungsstrategie* (vgl. dazu *Schacht/Unterseher*, 1972) verzichtete. Diese Einbindung in die staatliche Wirtschaftspolitik wird sowohl *praktisch* (nämlich in den Septemberstreiks 1969) als auch *theoretisch* (vgl. dazu *Bergmann u.a.*, 1975) kritisiert. Letztlich wird auf beiden Ebenen der Kritik die *einseitige Funktionalisierung* der Lohnpolitik im Rahmen der durch die Kapitalakkumulation vorgegebenen Daten kritisiert; während die praktische Kritik in den Septemberstreiks allerdings ihre Basis in der – schon erwähnten – Orientierung der Lohnforderungen an der Gewinnentwicklung hat (vgl. dazu *Schumann u.a.*, 1971), verabsolutiert die theoretische Kritik den Tatbestand der »Einbindung« im Zusammenhang mit der These von einer kooperativen Gewerkschaftspolitik gegen behauptete antikapitalistische Interessen der Gewerkschaftsmitglieder (vgl. *Bergmann u.a.*, 1975). Denn – die Möglichkeit des ökonomischen Funktionierens der staatlichen Globalsteuerung im Rahmen der kapitalistischen Reproduktion einmal unterstellt (und das machen *Bergmann u.a.*, 1975) – ist doch zu fragen, ob die Lohnabhängigen (und die Gewerkschaften) nicht im Rahmen einer verstetigten Konjunktur bei Sicherheit des Arbeitsplatzes und stetigen Lohnzunahmen besser fahren als ohne eine solche Globalsteuerung und Einkommenspolitik. Dabei ist im Rahmen meiner Fragestellung wichtig anzumerken, daß in der keynesianischen Nachfragesteuerung das *Niveau* der makroökonomischen Nachfrageströme reguliert und damit das *Niveau der Gesamtbeschäftigung* gesichert werden sollte – unabhängig also von Branchenentwicklungen etc. (diese Niveausteuerung bildet ja auch den Hauptansatzpunkt der Kritik durch den neoklassischen Monetarismus); folglich waren die Gewerkschaften als Interessensvertreter *aller* Lohnabhängigen in der konzertierten Aktion präsent und die Lohnorientierungsdaten bezogen sich auf den Durchschnitt *aller* Lohnzuwachsdaten.

Allerdings muß eine solche Funktionalisierung der Lohnpolitik im Rahmen der konzertierten Aktion *nicht* immer notwendigerweise den Interessen aller Arbeitergruppen entsprechen, auch wenn zunächst Arbeitsplätze gesichert und steigende Löhne für alle Beschäftigten durchgesetzt werden können: Während in den Tarifrunden 1970 bis 1972 bei wiedererreichter Vollbeschäftigung die Gewerkschaften die höchsten Lohnsteigerungen in der Geschichte der Bundesrepublik durchsetzen können, bricht im Verlauf der spontanen Streiks 1973 ein Widerspruch zwischen den gemäßigten Prozentforderungen der Gewerkschaften und den an der Reproduktion der Arbeitskraft orientierten Forderungen der Streikenden auf – ein Widerspruch, der quer durch die Belegschaften geht und erstmals Fraktionsgegensätze zwischen den die Streiks wesentlich tragenden »unteren Arbeiterschichten« und der Facharbeiterschaft offenbar werden läßt: Während die Streiks – im Gegensatz zu den Septemberstreiks – von den *unteren* Arbeiterschichten mit niedrigem Organisationsgrad (bes. ausländische Arbeiter, Frauen) getragen werden, stoßen die Forderungen der Streikenden oft sogar auf den Widerstand der *Facharbeiterschaft* und die Unternehmen haben so keine Mühe, die Arbeiterfraktionen in einzelnen Betrieben gegeneinander auszuspielen, um so den Streik zu brechen. In den Streiks werden deutlich Differenzierungen

innerhalb der Arbeiterschaft sichtbar, dabei überschneiden sich ethnische und geschlechtsspezifische Merkmale mit besonders schlechten Arbeitsbedingungen (im Rahmen repetitiver Teilarbeit); die Forderungen stehen deutlich gegen die leistungsorientierten Prozentforderungen von großen Teilen der Facharbeiter und Angestelltenschichten, die sich in der gewerkschaftlichen Tarifpolitik repräsentiert sehen. (vgl. *Redaktionskollektiv Gewerkschaften*, 1973)

Auch das Entstehen *oppositioneller Listen* bei Betriebsratswahlen hat in diesem Widerspruch seinen Grund, wie *Zeumer* (1979) zeigen konnte. Diese Gegensätze werden in der nach 1973 einsetzenden Krise noch deutlicher und zentraler Bestandteil der gesellschaftlichen Krisenbewältigung.

4. *Ökonomische Krise 1975, Massenarbeitslosigkeit und segmentierte Arbeitsmärkte: Die Spaltung der Belegschaften in »Kern« und »Rand«*

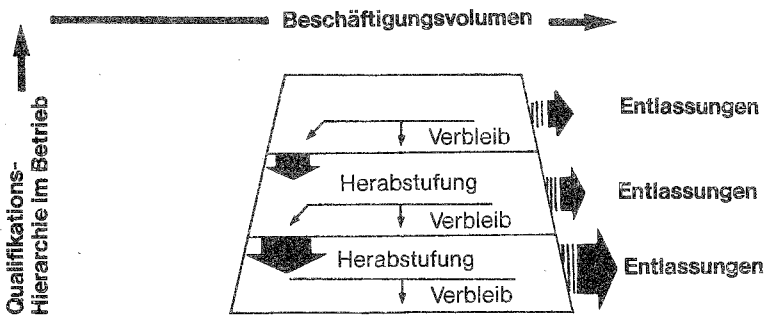
Voraussetzung einer erfolgreichen Kooperation im Rahmen der Konzentrierten Aktion war die als möglich unterstellte »politische Machbarkeit« von Konjunktur und Vollbeschäftigung. Ist diese Voraussetzung nicht mehr vorhanden – und die sich ab 1973 entwickelnde Stagnation zeigte deutlich die Grenzen des Keynesianismus –, dann wird die gewerkschaftliche Interessenvertretung wieder zurückgeworfen auf jene Machtpositionen, die der *Arbeitsmarkt* determiniert. Ich hatte zuvor den Arbeitsmarkt als eine Stabilitätsbedingung der deutschen Gewerkschaften dargestellt. Mit anderen Worten: Der Basiskonsens zwischen Lohnarbeit und Kapital war in der Bundesrepublik wesentlich *ökonomisch* vermittelt. Mit der ökonomischen Krise entfällt daher diese zentrale Stabilitätsbedingung. Welche neuen Stabilitätsbedingungen haben sich aber dann in und nach der Krise 1974/75 entwickelt?

In der Krise 1974/75 überschneiden sich zyklische und langfristige Tendenzen der Kapitalverwertung (vgl. dazu *Altwater u. a.*, 1980), von denen wiederum das *Niveau* der Akkumulation und der Beschäftigung bestimmt werden. Im Gegensatz zu einigen Theorien der Segmentierung der Arbeitsmärkte (vgl. dazu *Sengenberger*, 1978; *Bolle*, 1976; kritisch: *Baisch*, 1980) vertrete ich die These, daß erst ein allgemein sinkendes Niveau der Akkumulation und der Beschäftigung Strukturen des Arbeitsmarktes und damit auch Strukturen der Arbeitslosigkeit sichtbar macht und nicht diese Strukturen selbst die *Ursache* der Arbeitslosigkeit bestimmter Arbeitergruppen sind. Wenn es aber eine Tendenz zur »Amerikanisierung« der deutschen Gewerkschaftsbewegung geben sollte, dann müßte diese – gemäß meiner eingangs angestellten gewerkschaftstheoretischen Überlegungen – eine Basis in der Segmentierung des Arbeitsmarktes haben. Ich unterscheide dabei zwischen *Branchen-, regionalen* und *innerbetrieblichen* Teilarbeitsmärkten; wir werden aber sehen, daß sich die besonders negative (oder positive) Situation bestimmter Arbeiterfraktionen aus Überschneidungen dieser Segmente ergeben.

Die *branchenspezifischen* Teilarbeitsmärkte des industriellen Sektors entwickeln sich zunächst in der Krise entsprechend den zyklenspezifischen Branchenkonjunkturen (vgl. dazu *Altwater u. a.*, 1980), darauf soll hier nicht näher eingegangen werden. Wichtig für die Krise und die nachfolgende relative Stagnation ist, daß neben den strukturschwachen Branchen die klassischen Wachstumsbranchen durch die Weltmarktkonkurrenz ebenfalls unter Druck geraten: Teils aufgrund des *Auslaufens von Innovationseffekten* (vgl. *Kleinknecht*,

1979), teils aufgrund der Möglichkeiten der *Standardisierung der Produktion* von Industrieprodukten und der damit möglichen Beschäftigung unqualifizierter Arbeiter in Entwicklungsländern oder sogenannten Schwellenländern (vgl. dazu *Schoeller*, 1976), teils aufgrund der *Produktivitätsvorsprünge* der Konkurrenz aus entwickelten Industrieländern (z.B. Japans) in bestimmten Bereichen der Fertigung mithilfe elektronischer Bauelemente etc. (vgl. dazu *Esser*, 1980). Angesichts stagnierender Märkte reagieren die Unternehmen auch in diesen Branchen mit *Rationalisierungsinvestitionen*, ohne zusätzliches Kapital im Inland anzulegen – vorherrschend wird vielmehr – aus Rentabilitätsabwägungen – die *Auslandsanlage von Kapital*. Aufgrund der allgemeinen Betroffenheit von der Krise sind daher die Möglichkeiten der Kompensation von Beschäftigungsverlusten in einer Branche durch zusätzliche Arbeitsplätze in anderen wachstumsintensiven Branchen gering. Die branchenspezifischen Teilarbeitsmärkte sind vielmehr gegeneinander *abgeschottet* und auch der *Staat* kann – aufgrund der Einsparungen z.B. durch das Haushaltsstrukturgesetz 1975 – keine zusätzlichen Beschäftigungsmöglichkeiten bieten, sondern entläßt eher seinerseits noch Arbeiter.

Die Formen der einzelkapitalistischen Kostenminimierung mit dem Ziel, bei *stagnierenden* Märkten die produzierten Waren mit relativ *hoher Profitrate* verkaufen zu können, prägen in spezifischer Weise die regionalen und innerbetrieblichen Arbeitsmärkte. Neben den *Rationalisierungsinvestitionen* wird nämlich durch eine *Flexibilisierung* der Produktion der einzelnen Unternehmen und durch eine veränderte *betriebliche Personalplanung* versucht, Fixkapital- und Personalkosten zu senken bzw. an die jeweilige Kapazitätsauslastung anzupassen. Eine *Flexibilisierung der Produktion* bei geringen fixen Kosten erreicht ein Einzelkapital z.B. dadurch, daß es Teile der stark konjunktur reagiblen Produktion in Zweigwerke in ländlichen Regionen ausverlagert und dort zugleich die billigen, unqualifizierten Arbeitskräfte ausnutzt. In Phasen der Stagnation können dann diese Produktionskapazitäten stillgelegt werden, während das Stammwerk – in der Regel mit hohem Facharbeiteranteil – die Produktion aufrecht erhält. Die Peripherie erfüllt hier also die Funktion, wie *Gerlach/Liepmann* (1972) gezeigt haben, in räumlich konzentrierter Form die Beschäftigung so anzupassen, daß sich die Beschäftigungsschwankungen in den Zentren verringern. (vgl. auch *Müller u.a.*, 1978) Ähnlich die Strategien von Großkonzernen gegenüber ihren Zulieferbetrieben, deren Produktion sie in stagnativen Phasen u.U. im eigenen Produktionsbereich herstellen. Die Wirkungen auf dem Arbeitsmarkt sind die gleichen.⁹ Haben wir hier schon wichtige empirische Hinweise auf eine Spaltung der Beschäftigten in *Kern- und Randbelegschaften*, so wird diese Spaltung noch deutlicher sichtbar, wenn die *innerbetrieblichen* Teilarbeitsmärkte gesondert untersucht werden. Hier zeigt sich nämlich, daß die Unternehmen nach den ersten spektakulären Massenentlassungen 1975 dazu übergegangen sind, durch eine *Flexibilisierung der Personalplanung* bei allgemeinem Personalabbau die Lasten konfliktminimierend innerbetrieblich umzuverteilen. Wie *Hildebrandt* (1977), *Dohse u.a.* (1979), *Dombois* (1976) und *Offe u.a.* (1977) zeigen, werden aus Gründen der Hortung qualifizierter Arbeitskräfte und aus Gründen der Konfliktminimierung bei innerbetrieblichen Rationalisierungen und Umstellungen die Arbeiter auf den höheren Qualifikationsstufen zunächst nicht entlassen, sondern herabgestuft auf Arbeitsplätze mit niedrigerem Qualifikationsprofil (vgl. Schaubild). Entlassen werden dadurch in der Regel die konflikt- und leistungsschwächeren Inhaber der Arbeitsplätze mit niedrigerem Qualifikationsprofilen. Die Entlassung trifft so besonders jene Gruppen, die ich zuvor als Gruppe der *un- und angelehnten* Arbeiter mit hohem



Quelle: Dohse u. a., 1979

Ausländer- und Frauenanteil und mit allgemein niedrigem Organisationsgrad bereits als unterprivilegierte Arbeitergruppen benannt hatte, während – prototypisch gesehen – der männliche deutsche *Facharbeiter* mittleren Alters mit hohem gewerkschaftlichen Organisationsgrad im Betrieb verbleibt. Gleichfalls im Sinne einer Externalisierung der Krisenbetroffenheit wirken Maßnahmen wie *Einstellungsstopps*, die bes. jugendliche Bewerber gar nicht erst in die Lage versetzen, Teil der Belegschaft zu werden, *Abfindungsaktionen*, die in der Regel von den leistungs- und konfliktsschwachen Teilen der unteren Arbeiterschichten wahrgenommen werden, und *Frühverrentungsmaßnahmen*, die die Kosten der Externalisierung der Rentenversicherung aufbürden.

Diese Form der *Externalisierung bzw. Umschichtung von Krisenbetroffenheit* wird dabei oft von den betrieblichen Interessenvertretungen, die in der Regel von Facharbeitern dominiert werden (vgl. Müller u. a., 1978), mitgetragen. Die betriebliche Personalpolitik bezieht aus Gründen der Konfliktminimierung die Betriebsräte *bewußt* frühzeitig in den Entlassungs- und Selektionsprozeß mit ein; diese werden – besonders bei Entlassungsaktionen über »freiwillige Aufhebungsverträge« – informell sogar in die Lage versetzt, selbst bei der Selektion der zu Entlassenden mitzuwirken und handeln dabei durchaus im Sinne der Geschäftsleitung, wenn sie den Kern der Facharbeiterschaft bzw. der Gewerkschaftsmitglieder schonen (vgl. Hildebrandt, 1977, Dombois, 1979, Dohse u. a., 1979).

Die hier kurz umrissenen Formen unterschiedlicher Krisenbetroffenheit auf den Teilarbeitsmärkten sind aber überhaupt ein wichtiger Bestandteil der *gesellschaftlichen Krisenverarbeitung*. Denn wenn in der Phase ökonomischer Prosperität die Arbeiter *als einzelne* erfolgreich mit dem Kapital konkurrieren konnten, so müssen sie jetzt *als einzelne* ihre Krisenbetroffenheit verarbeiten, bzw. es schälen sich jetzt jene *Differenzierungen* auf Branchen- und Betriebsebene heraus, die es dem Kapital erlauben, die einzelnen Fraktionen gegeneinander auszuspielen.

5. *Veränderte Rahmenbedingungen und traditionelle gewerkschaftliche Politik nach der Krise 1975: »Amerikanisierung« der deutschen Gewerkschaften?*

Erinnern wir uns der anfangs aufgelisteten Stabilitätsbedingungen der deutschen Gewerkschaften in den 50er und 60er Jahren, so müssen wir feststellen, daß diese Positionen der *Stärke* mit Krise, Massenarbeitslosigkeit und segmentierten Arbeitsmärkten nach 1974/75 in Positionen der *Schwäche* umschlagen:

- a) Die *Steigerung von Produktivität und Rentabilität* des Kapitals (u. a. durch Einsatz neuer Technologien) ist jetzt nicht mehr gleichbedeutend mit Sicherheit der Arbeitsplätze und hohen Verteilungsspielräumen, sondern geht einher mit *Arbeitsplatzverlusten*: Die »Gewinne von heute« schaffen nicht mehr durch Investitionen die »Arbeitsplätze von morgen«, sie schaffen sie eher durch Rationalisierungsinvestitionen ab! Die Orientierung der Einkommenserwartungen an den Gewinnen führt dazu, daß die Belegschaften aus Angst vor Entlassungen eher auf Lohnsteigerungen verzichten oder gar Reallohnverluste hinnehmen und Rücknahmen gewerkschaftlicher Erfolge durch die Kapitale (z.B. auf dem Gebiet der Arbeitsbedingungen) widerspruchlos hinnehmen.
- b) Das *Überangebot* der Ware Arbeitskraft läßt jetzt die Konkurrenz der Arbeiter untereinander aufbrechen und es werden mit der Herausbildung von segmentierten Arbeitsmärkten fraktionelle Differenzen zwischen den Arbeitergruppen sichtbar, die das Kapital ausnutzt.
- c) Die *Verrechtlichung* von Teilbereichen der sozialen Beziehungen wird jetzt offensiv von dem Kapital gegen die Gewerkschaften und Belegschaften gewendet (vgl. schon das Vorgehen gegen die spontan Streikenden 1973 im Unterschied zu 1969, Aussperungspraxis); zugleich trägt die Verrechtlichung auch zu einer *nicht-kollektiven* Verarbeitung der Krisenerfahrungen bei: »Unternehmensleitung, Betriebsrat, Arbeitsgericht, Einigungsstelle, Arbeitsverwaltung und Sozialbetreuung zerstückeln den Gesamtzusammenhang des Entlassungsprozesses, zeren ihn institutionell und zeitlich auseinander, so daß der Überblick und die Kompetenz für die Betroffenen – Voraussetzungen, um die Bewältigung ihrer Probleme aktiv vorzunehmen – zerstört werden.« (Hildebrandt, 1977)
- d) Auch das *»duale System der Interessenvertretung«* erweist sich auf Basis meiner Überlegungen nur in der ökonomischen Prosperität im Sinne der These von Streeck (1979) als funktional für die Einheitsgewerkschaft, während in der *Krise* einerseits auch bei den gewerkschaftlich organisierten Betriebsräten eher die Angst vor dem Unternehmer als die Bindung an die Gewerkschaft dominiert (bes. in Klein- und Mittelunternehmen, vgl. Kotthoff, 1979). Andererseits haben gerade in Großbetrieben die Betriebsräte durch die Einbindung in die betriebliche Personalplanung eher eine *spaltende* denn vereinheitlichende Funktion.
- e) Daß die fünfte von uns benannte Stabilitätsbedingung, die *staatliche Vollbeschäftigungspolitik*, entfallen ist, war Voraussetzung meiner Darstellung der Veränderungen in der Krise. Es ist allerdings für mein Thema von Bedeutung, den *qualitativen Wandel der Wirtschaftspolitik* genauer zu betrachten: Dabei überschneiden sich z.Zt. zwei Politikkonzeptionen, die auch jeweils verschiedene Träger im Regierungsapparat und innerhalb der die Regierung tragenden gesellschaftlichen Gruppen haben.
 - 1.) eine eher *sozialdemokratisch-staatsinterventionistische*, die als »Modernisierung der Volkswirtschaft« vom ehemaligen Forschungsminister Volker Hauff und von Fritz W.

Scharpf (1975) entworfen worden ist. In diesem Konzept soll die staatliche Strukturpolitik aktiv durch Technologieförderung und Subventionierung den ökonomischen Strukturwandel unterstützen, d.h. aber Innovationsprozesse in den exportstarken Wachstumsindustrien fördern, während Erhaltungssubventionen an die strukturschwachen Branchen bewußt gekürzt oder eingestellt werden sollen. Letztlich geht es also um die staatliche Antizipation der »bereinigenden« Wirkungen ökonomischer Krisen, um so der deutschen Industrie Konkurrenzvorteile auf dem Weltmarkt zu verschaffen. Erhaltungssubventionen sind aber immer auch *arbeitsplatzerhaltend* und Innovationsprozesse bei stagnierenden Märkten immer auch *arbeitsplatzvernichtend*. Die Gewerkschaften werden deshalb auf *Branchenebene* bzw. auf *Konzernenebene* in die Konkurrenzstrategien der Kapitale im Rahmen einer »Konzentrierten Aktion« eingebaut und sollen das schwierige Geschäft der Vermittlung dieser Politik gegenüber den Betroffenen übernehmen. Diese Strategie setzt also nicht auf der »Makroebene«, wie die Globalsteuerung, sondern auf der »Meso-« und »Mikroebene« an (also auf Branchen- und Konzernenebene). Da die Wachstumsbranchen gegenüber den strukturschwachen Branchen gefördert werden sollen, werden notwendigerweise die jeweiligen Einzelgewerkschaften gegeneinander ausgespielt. Es kommt hinzu, daß diese wachstumsstarken Branchen (Chemie, Elektrotechnik, Fahrzeugbau, Datenverarbeitung, Kunststoffverarbeitung, Maschinenbau) Branchen mit in der Regel hohen Anteilen von *Facharbeitern* sind, deren Qualifikation bewußt als Konkurrenzvorteil auf dem Weltmarkt genutzt und deren hohe Löhne als Legitimationspotential erhalten werden sollen. Und auch hier haben wir es mit einer *Externalisierungsstrategie* zu tun, indem die Arbeitslosigkeit in andere Länder exportiert wird.

2.) Die *zweite* wirtschaftspolitische Konzeption, die besonders von Wirtschaftsminister *Lambsdorff* und dem Sachverständigenrat vertreten wird, will eben diese Strukturberreinigung allein durch die Freisetzung der *Marktkräfte* bei einer *Austerity-Politik* des Staates durchsetzen. Und diese Politik, nämlich die Eindämmung der Sozialausgaben und die Umschichtung des Haushalts von den »konsumtiven« zu den »Investivausgaben«, hat mit den Haushaltsentscheidungen Anfang April 1981 eindeutig die Oberhand gewonnen. Nicht der Staat, sondern der Markt allein soll entscheiden, welche technologischen Innovationen Konkurrenzvorteile auf dem Weltmarkt bringen; vor allem sollen die Marktdaten die Unternehmer und Gewerkschaften zwingen, sich »marktgerecht« zu verhalten. Was dies bei einer Arbeitslosenzahl, die jüngst erneut die Millionengrenze überschritten hat, für die Lohnpolitik der Gewerkschaften heißt, muß hier nicht näher ausgeführt werden. Anzumerken ist aber dabei, daß ein Hauptangriffspunkt der hinter dieser Politikkonzeption stehenden ökonomischen Theorie der Monetaristen und der »supply-side-economists« (angebotsorientierte Ökonomen, vgl. dazu *Semmler*, 1980) die angebliche Nivellierungspolitik der Gewerkschaften ist: Daß gerade die unteren Arbeiterschichten die sogenannten Problemgruppen der Arbeitslosen stellen, gilt für diese Theorien als Beweis, daß diese Gruppen einen zu hohen Lohn für das »Grenzprodukt ihrer Arbeit« fordern. Allein eine *weitere Differenzierung der Löhne nach unten* könne daher – abgesehen von einer »natürlichen Rate der Arbeitslosigkeit« – die Arbeitslosigkeit dieser Gruppen mittelfristig auflösen.

Die Gewerkschaftspolitik hat sich angesichts dieser Entwicklungen zunächst so verhalten, wie das nach zwanzig Jahren ökonomischer Prosperität nicht anders zu erwarten war: sie hat auf die Wiederherstellung der *ökonomischen* Voraussetzungen ihrer Politik gesetzt; zunächst auf die staatliche Wirtschaftspolitik, dann – konfrontiert mit Stabilitätspolitik, Krise und anhaltender Massenarbeitslosigkeit – auf eine defensive Lohnpolitik, die auf nivellierende Forderungen verzichtete und die Arbeitsbedingungen zunächst kaum noch thematisierte. Besonders auf der Branchen- und Konzernebene sind die Gewerkschaften weitgehend den Konkurrenzstrategien der Kapitale ausgeliefert. Angesichts der Angst vor Verlust der Arbeitsplätze ist auch bei den Belegschaften der Widerstand gegen Rationalisierungsinvestitionen und Arbeitsintensivierung relativ gering, denn der Ausweg aus der Bedrohung der Arbeitsplätze wird in der Steigerung der Konkurrenzfähigkeit der Einzelkapitale gesehen. Gewerkschaftliche Interpretationen der Krise als Folge von Ölkrise, Mißmanagement und mangelnder Innovationsfreudigkeit der Unternehmer tragen eher zu einer weiteren Anbindung an *produktivitätsorientierte Konzernstrategien* bei, ebenso die Mitarbeit der Gewerkschaften bei *staatlich* vermittelten *Strukturbereinigungen* (z.B. Saarland, vgl. Esser u.a., 1978) und in der *Technologiepolitischen Gesprächsrunde*, die offensichtlich ein Vorläufer der Konzentrierten Aktion ist. (vgl. Esser, 1980)

Ich habe versucht darzustellen, daß diese Politik auf Basis der vorhandenen Strukturen des Arbeitsmarktes und der gewerkschaftsorganisatorischen Strukturen dazu führt, daß der *Kern* der gewerkschaftlichen Mitgliedschaft in den Industriegewerkschaften, die Facharbeiterschaft, eher geschützt wird, während die unteren Arbeiterschichten, deren Organisationsgrad auch in den siebziger Jahren noch niedrig ist, in die Randbelegschaften oder in die Arbeitslosigkeit abgedrängt werden.

Denn die betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretungspolitik behält ihren Charakter als *facharbeitergeprägte Politik* bei. Sowohl bei der Differenzierung der Löhne, der Arbeitsbedingungen als auch bei der Verteilung der Krisenlasten, sei es innerbetrieblich oder sei es zwischenbetrieblich, setzen sich aufgrund der vorhandenen Strukturen, der unternehmerischen Personalpolitik und letztlich auch der betrieblichen Interessenvertretungspolitik vorwiegend die Interessen der qualifizierten Stammarbeiter durch. Eine andere Form der Interessenvertretung scheint letztlich auch – angesichts des gewerkschaftlichen Selbstverständnisses – kaum denkbar, denn eine solche Politik müßte ja den letzten Grund der Spaltung der Arbeitsmärkte, die Rentabilitätskalküle der Kapitale, in Frage stellen.¹⁰ Die Interessenvertretung der »Marginalisierten« durch die Gewerkschaften beschränkt sich deshalb auf Appelle an die *staatlichen Instanzen*, durch eine forcierte Ausgabenpolitik. Die relativen Erfolge der Gewerkschaften in und nach der Krise 1975 bestätigen diese Thesen eher als sie zu widerlegen: Wenn der DGB etwa darauf verweist, daß es gelungen ist, trotz Krise und Massenarbeitslosigkeit den Reallohnstandard der Beschäftigten zu halten, dann kann er diesen Erfolg wohl kaum auf die eigene Machtentfaltung zurückführen. Vielmehr konnten die Gewerkschaften aufgrund der gegeneinander abgeschotteten Teilarbeitsmärkte und der Marginalisierung großer Teile der Arbeitslosen die *relative* Knappheit der Arbeitskräfte auf den Arbeitsmärkten »marktgerecht« ausnutzen. Hier soll nicht die schwierige Situation der Gewerkschaften und ihr Bemühen um die Abwehr der Krisenfolgen für die Beschäftigten verkannt werden. Es muß aber konstatiert werden, daß dieser Erfolg durch den Arbeitsmarkt vorgegeben war und nicht auf die Entwicklung einer kollektiven Konfliktbewältigungsstrategie der Gewerkschaften zurückzuführen ist.

Dabei ist der *Mangel* einer *kollektiven Kriseninterpretation* und *Konfliktbewältigungsstrategie* deshalb so entscheidend, weil dadurch letztlich die Krisenverarbeitung den Individuen und den Interessenvertretern auf der *Betriebsebene* überlassen bleibt. So stellt *Rainer Dombois* anhand mehrerer Untersuchungen über Stilllegungen fest, daß überbetriebliche Gewerkschaftsinstanzen allenfalls im Vorfeld der Konflikte Einfluß nehmen: »Der überbetriebliche Organisationszusammenhang der Gewerkschaft vermittelt keine Erklärungs- und Deutungsmuster, die den systematischen Zusammenhang der Krisenphänomene und die Reichweite der Betroffenheit und Interessenverletzung freigelegt hätten. Vielmehr wurde die Notwendigkeit der Arbeitsplatzvernichtung im Prinzip nicht bestritten, um Rentabilität, Marktpositionen und Arbeitsplätze (nämlich die der Stammarbeiter, jh) zu sichern.« (1979) Werden aber solche kollektiven Handlungsperspektiven nicht entwickelt, dann dominieren aufgrund der *strukturellen* Voraussetzungen Tendenzen der gewerkschaftspolitischen Vertretung von Fraktionsinteressen im Sinne einer »*Amerikanisierung*« der deutschen Gewerkschaften – *nicht* aufgrund eines *bewußten Handelns*, sondern aufgrund des *Nicht-Handelns*. Schwerwiegend ist dabei der Mangel einer Gewerkschaftspolitik, die die Bereitschaft der Arbeiter zur Solidarität stützt. Gewerkschaftliche Politik müßte diese Bereitschaft entwickeln, wenn sie – wie *Michael Schumann* in einem Essay über Arbeiterbewußtsein zeigt – *individuelle* Ohnmacht und Perspektivlosigkeit bei den Arbeitern und damit eine größere Anfälligkeit für konservative oder reaktionäre Positionen verhindern helfen will (vgl. *Schumann*, 1979).

Das Problem einer solidarischen Vertretung aller Lohnabhängigen durch die Gewerkschaften, das wir hier von den Strukturen des Arbeitsmarktes, der Industriebranchen, der staatlichen Wirtschaftspolitik und der gewerkschaftlichen Vertretungspolitik aus betrachtet haben, wird aber noch potenziert: *Heinze u.a.* (1981) weisen auf Bruchlinien innerhalb der Arbeits- und Lebenslagen der Lohnabhängigen hin, indem sie den Mangel einer Arbeiterkultur betonen, die eine kollektiv-solidarische Situationsdeutung tragen könnte. Das Problem besteht dann in »einer unter ökonomischen Krisenbedingungen und kulturellen Wandlungstendenzen vonstatten gehenden Akzentuierung der wirtschaftlichen und »moralischen« *Bruchlinien innerhalb der Arbeiterklasse*, also einer wachsenden Verschiedenartigkeit der objektiven Lage von einzelnen Gruppen von Arbeitnehmern wie auch ihrer subjektiven Wahrnehmung und Ausdeutung.« (*Heinze u.a.*, 1981, S. 6) Es sei hier dahingestellt, ob man allein von einer »wachsenden Verschiedenartigkeit« der objektiven Lage sprechen kann (vgl. dazu unten); es ist aber sicher richtig, die *subjektiv* verschiedenartigen Wahrnehmungen bzw. deren Auseinanderentwicklung als Problem für eine vereinheitlichende, »identitätsstiftende« Politik der Gewerkschaften zu betonen. Ein Problem, das durch die ökologische Dynamik noch verschärft wird, weil *in* jedem einzelnen Erwerbs- und Lebensinteressen auseinanderfallen können. (vgl. *Heinze u.a.*, 1981, S. 26)

6. Gewerkschaften in einem »*korporatistischen Block*« mit Kapital und Staat? – Zu einigen gegenläufigen Tendenzen

Gegenüber einer von *Esser* (1980) auf diesem Hintergrund sehr strikt formulierten Teilung der Beschäftigten in »*Kern*« und »*Rand*« und der Einordnung der Gewerkschaften in eine »*korporatistische Blockbildung*« als Interessenvertretung der im »*Kern*« repräsentierten Klassenfraktionen müssen aber meines Erachtens *gegenläufige Tendenzen* innerhalb der Ar-

beiterschaft und der Gewerkschaften betont werden. Zunächst muß noch einmal hervorgehoben werden, daß die hier festgestellten Entwicklungen sich daraus ergeben haben, daß sich eine solche Spaltung der Arbeitergruppen nicht in erster Linie als Resultat gewerkschaftlichen Handelns, sondern von sich verändernden Strukturen auf dem Arbeitsmarkt etc. ergeben haben. Gerade das Argument der »Blockbildung« unterstellt aber eine gezielte Strategie in den Gewerkschaften.¹²

Im folgenden soll es nicht um eine Würdigung des in Gewerkschaften existierenden Problembewußtseins zu Spaltungsprozessen innerhalb der Arbeiterschaft, der gewerkschaftspolitischen Antworten darauf¹³ und der Probleme einer »Rückbesinnung auf die eigene Kraft« im Rahmen der Tarifaueinandersetzungen gehen. Vielmehr sollen einige der *Spaltung* entgegenwirkende Tendenzen benannt werden. Denn der von den Gewerkschaften repräsentierte »Kern« der Arbeiterklasse (u.a. die Facharbeiter) wird selbst durch die Konkurrenzstrategien der Kapitale bedroht und *eine breite »Grauzone« von partiell Betroffenen* (die Abgruppierungen sind meist Vorstufen der Entlassung) oder von durch technologische Innovationen *potentiell Betroffenen* reicht in den Kern hinein. Denn gerade weil der Konsens zwischen Kernbelegschaften, Gewerkschaften und Kapital wesentlich *ökonomisch* vermittelt ist, ist er auch *brüchig*. Dazu einige abschließende Thesen:

1. Nachdem in den wichtigen Industrienationen das Lohnniveau sich weitgehend angeglichen hat, gewinnt das Niveau der *Technologie* zentrale Bedeutung in der Weltmarktkonkurrenz. Dabei haben die Einführung der Mikroelektronik und neuerer Kommunikations- und Informationstechnologien bislang nur einige Möglichkeiten der Automatisierungspotentiale in den 80er Jahren aufgezeigt. Strategische Ansatzpunkte dieser Innovationen sind a) das hohe *Lohnkostenniveau* gerade im Bereich der qualifizierten Tätigkeiten und b) die bisherige Abhängigkeit von Teilen des Arbeitsablaufes von den Dispositionen der Facharbeiter. Kennzeichnend z.B. für die in der Investitionsgüterindustrie eingeführten und quantitativ an Bedeutung gewinnenden NC-Technologien ist ihre hohe Flexibilität der Anwendung, wenn sie mit Kleincomputern verbunden werden. Dadurch ergeben sich aber aufgrund ihrer Anwendung in der Einzel- und Kleinserienfertigung besonders für die deutsche Maschinenbauindustrie *Rationalisierungsspielräume*, die bis zu 50 % der Maschinenfacharbeiter-Arbeitsplätze kosten könnten (vgl. *Hildebrandt*, 1979)¹⁴. Daneben wird durch die Anwendung dieser Technologien – wie *Harley Shaiken* (1980) zeigt – die verbleibende Facharbeiterschaft dequalifiziert, ihre Tätigkeiten werden arbeitsteilig auf wenige Programmierer und Instandhaltungsarbeiter und viele Maschinenbediener aufgeteilt (damit also auch *uneinheitlicher*). Da die Steuerungselemente eine zentrale Kontrolle durch das technische Management ermöglichen, *engen* sie den verbleibenden *Dispositionsspielraum* der Maschinenarbeiter in ähnlicher Weise *ein* wie dies der Taylorismus in der Fließproduktion erreicht hat. Damit fallen aber wesentliche Kriterien der *Identifikation* der Facharbeiter mit ihren Arbeitsinhalten fort.

2. Gegen diese den »Kern« dequalifizierenden Tendenzen wurde bislang exemplarischer *Widerstand* nur in der Druck- und Metallindustrie geübt (DRUPA-Streik um den Rastertarifvertrag, Streik um Absicherungs-Tarifverträge in NB/NW und um Arbeitszeitverkürzung in NRW durch die IG-Metall). In diesen Abwehrstreiks wurde aber auch deutlich, daß gewerkschaftlicher Widerstand erst dann möglich war, als der Kern der Facharbeiterschaft seine vergleichsweise privilegierte Stellung im Betrieb bedroht sah. Dabei wurden – und dies wirft ein grundsätzliches Problem von Vereinheitlichungsstrategien auf – die *nivellierenden* Tendenzen als *depravierend* empfunden; Spezifika dieser Kämpfe waren ei-

nerseits *klassenkämpferische* Positionen, andererseits aber hinsichtlich der Inhalte ein *Mangel an vereinheitlichenden Ansatzpunkten* gegenüber anderen Arbeiterfraktionen. Lediglich der Streik um Arbeitszeitverkürzung konnte eine einheitliche Perspektive bieten, wurde aber von der IG-Metall von vornherein als Antwort auf die besonderen Probleme der Stahlindustrie eingeengt.

3. Teile der Randbelegschaften bzw. der unteren, unqualifizierten Arbeitergruppen scheinen den Gewerkschaften *nicht* mehr so *gleichgültig* gegenüber zu stehen, wie dies in der Zeit der ökonomischen Prosperität der Fall war. Die unteren Arbeitergruppen waren ja nicht zuletzt deshalb so schwer gewerkschaftlich organisierbar, weil sich eine solche Organisation aufgrund der Arbeitsmarktverhältnisse gar nicht zwingend ergab und weil sie oftmals von ihrer Herkunft her – als proletarisierte Bauern, Landarbeiter, Hausfrauen, Ausländer aus ländlichen Entwicklungsgebieten – den Gewerkschaften eher feindlich gegenüber standen. Mit der Dauer der Beschäftigung in der industriellen Produktion und mit dem wachsenden Problemdruck scheinen diese Schranken für Teile dieser Arbeitergruppen nicht mehr zu gelten, denn der *Organisationsgrad* dieser Gruppen (besonders der Frauen) hat sich in letzter Zeit *erhöht*. Und auch der Erfolg der »oppositionellen Listen« bei Betriebsratswahlen verweist – auch wenn die Gewerkschaften genau das Gegenteil daraus ableiten – auf eine gewerkschaftliche Orientierung, nur scheinen sich eben die Gewerkschaften ungenügend diesen gewerkschaftlichen Interessen der unteren Arbeiterschichten zu öffnen!

4. Zumindest ist eine gewerkschaftliche Politik, die die Interessen von sowohl Facharbeitern als auch un- und angelernten Arbeitern vertritt, unter ökonomischen Krisenbedingungen nicht nur möglich, sondern nur sie allein kann kollektive Konfliktbewältigungsmuster schaffen: Denn auch für die Facharbeiter sind die früher erfolgreichen *individuellen Lösungsstrategien* – wie Mickler betont – in der jetzigen ökonomischen Situation *nicht mehr möglich*. Und die Rationalisierung schafft – wie oben schon gezeigt – »unter verengten beschäftigungspolitischen Bedingungen betriebliche Situationen von kollektiver Betroffenheit, welche die Facharbeiter ebenso wie die unqualifizierten Arbeitskräfte einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen ohne individuellen Ausweg aussetzen.« (Mickler, 1981, S. 6) Jenseits der bloßen Verteidigung von Facharbeiterprivilegien müßte eine solche Politik nach Mickler »die Qualifikationssicherung von komplexen und die Verbesserung restriktiver Arbeiten ins Zentrum stellen«. (ebd.) Eine solche vereinheitlichende Strategie auf der Ebene der innerbetrieblichen Arbeitsbedingungen könnte durch die Angleichung der außerbetrieblichen Problemlagen für alle Arbeiter beschleunigt werden:

5. Denn die Weltmarktkonkurrenz zwingt die Kapitale zu einer härteren Gangart gegenüber den Gewerkschaften: die Praxis der Aussperrung, der »Tabu-Katalog«, die kompromißlosen Positionen in den letzten Streiks und in der aktuell laufenden Tarifrunde 1981, überhaupt die Ausnutzung der aufgrund der Arbeitsmarktlage stärkeren Positionen gegen die Gewerkschaften können hier u.U. eine »*Vereinheitlichung von außen*« erzwingen, insofern hier Frontstellungen gegen *alle* Arbeitergruppen entwickelt werden; eine sich ausweitende »Grauzone« potentiell oder tatsächlich von Arbeitslosigkeit Betroffener und die allgemeine Teuerung sind ebenso mögliche Ansatzpunkte *gemeinsamen* Widerstands wie regional ausweglose Situationen (wie im Ruhrgebiet, Kalletal).

6. Eine wachsende *Verschiedenartigkeit* der Arbeits- und Lebenslagen der Lohnarbeiter kann also durchaus mit einer *Angleichung* in bestimmten Bereichen einhergehen. Es ist daher eine Aufgabe der Gewerkschaftspolitik, diese Angleichungstendenzen zu unterstüt-

zen. Die objektiven Schwierigkeiten einer solchen Politik liegen auf der Hand: Denn die subjektiven Wahrnehmungen müssen durchaus nicht »notwendig« dem »objektiven Trend« im Sinne einer Vereinheitlichung entsprechen, sondern können dem diametral *entgegen* stehen (wenn etwa Facharbeiter Nivellierungstendenzen als depravierend erfahren). Die Alternative zu einer solchen Politik ist das »Rette sich wer kann« bei den einzelnen Lohnarbeitern – sozusagen ein später Triumph der neoliberalen Ideologie und Wirtschaftspolitik. (vgl. auch *Heinze u. a.*, 1981, S. 8) Eine Politik der Gewerkschaften gegen die existenzielle Bedrohung durch die subjektiv wie objektiv vorhandenen zentrifugalen Kräfte müßte wohl auch über die bloß ökonomische Interessenvertretung hinausgehen. Beispiele dieser Art geben die Thesen *Bruno Trentins* in Italien (*Trentin*, 1978) und der angesichts der Ökologie- und Rüstungsproblematik weiterweisende Ansatz zu einer »Produktorientierung« durch *Mike Cooley* in Großbritannien (vgl. »Round-table in *Prokla* Nr. 39). Und eine solche Politik müßte unbedingt die internationale Solidarität mit den Gewerkschaften anderer Länder intensivieren, wenn die Problemlösung im eigenen Land nicht auf Kosten der Lage der Arbeiter in anderen Ländern erfolgen soll. (vgl. dazu *Esser u. a.* 1980) Ob aber diese Politik die in Dauerarbeitslosigkeit abgerutschten Personen kurzfristig integrieren kann oder gar die erst überhaupt nicht auf dem Arbeitsmarkt auftretenden Jugendlichen mit neuen kulturellen Zusammenhängen, erscheint mir fraglich.

7. Allerdings könnte die erwähnte Konfliktstrategie des Kapitals, für die offensichtlich auch Wirtschaftsminister *Lambsdorff* einsteht, auch eine ganz *andere* Art von »*Amerikanisierung*« der Gewerkschaften durchsetzen: Indem durch Wegrationalisierung der Facharbeiterschaft, »Gesundshrumpfen« ganzer Branchen, Verödung ganzer Regionen und durch Kapitalverlagerungen (in den USA in die »union-free-envirements« im Süden) die Gewerkschaften so geschwächt werden, daß ihre *Kooperation* nicht mehr gefragt ist und ihre *Konfliktstrategie* ins Leere geht. »Big Labour – It's a big Myth«, so zumindest das Resümee der *New York Times* vom 18.10.1979 über die US-Gewerkschaften (*Glyde*, 1979).

Anmerkungen

- 1 Das hier abgedruckte Manuskript ist die überarbeitete und ergänzte Fassung eines Habilitationsvortrages, gehalten vor der Fakultät für Geistes- und Sozialwissenschaften an der Universität Hannover am 20.1.1981.
- 2 Dies soll nicht im abwertenden Sinne mißverstanden werden. Meine folgenden Thesen beruhen zu einem großen Teil auf der Zusammenfassung empirischer Forschungsergebnisse des *SOFI-Göttingen*, des *ISF-Frankfurt*, des *ISF-München* und der *Sozialforschungsstelle Dortmund*. Eine Ausnahme gegenüber dem allgemeinen Trend innerhalb der linken politischen Diskussion bildet erfreulicherweise das Kritische Gewerkschaftsjahrbuch, Rotbuch-Verlag.
- 3 vgl. dazu *Esser/Fach*, 1980, *Heinze u. a.*, 1980, *Esser*, 1980; zur Korporatismus-Diskussion vgl. als Überblick *Kastendiek*, 1980, und *v. Alemann/Heinze*, 1979.
- 4 Die kurzen Kritikpunkte an *Bergmann u. a.* betreffen nur die Studie »Gewerkschaften in der Bun-

desrepublik«, die die innerorganisatorischen Prozesse analysierte und m.E. deshalb auch zu politischen Fehlschlüssen führt. Neuere Beiträge der Autoren (z.B. in *Bergmann*, 1979) und auch der Ansatz der *Projektgruppe Gewerkschaftsforschung*, an der sich die Autoren beteiligen, gehen über den organisationsinternen Ansatz hinaus.

- 5 »Zusammenfassend kann also festgestellt werden, daß – unter verschiedenen Aspekten – z.T. erhebliche Differenzen im Einkommen innerhalb der Arbeiterschaft bestehen, die unterschiedliche materielle Reproduktionsmöglichkeiten zur Folge haben. Mit ziemlicher Sicherheit ist jedoch eine Zunahme der Differenzierung hinsichtlich der Entwicklung der Einkommen auszuschließen. Eher deutet sich eine Nivellierungstendenz an, da sich die relativen Lohnunterschiede nach einige Differenzierungsmerkmalen vermindert haben.« (*Osterland u. a.*, 1973, S. 122) Zur *Lohn drift* kann festgehalten werden, daß bis 1973 die Effektivverdienste bis zu 40 % (!) über den Tarifgrundlöhnen lagen, wobei die Lohn drift umso größer war, je höher die Lohngruppe (alle Zahlen aus einer Untersuchung über die *Chemische Industrie*, vgl. *Hummel*, 1980, S. 85 ff. Zur z.T. erheblichen Differenzierung der Einkommen nach Regionen, Branchen, Geschlecht, Unternehmensgröße und Alter vgl. *Osterland u. a.*, 1973, S. 115 ff.; für die Zeit nach 1970 vgl. die Beiträge von *Welz Müller*, 1980, *Schudlich*, 1980, *Hummel*, 1980; darauf werde ich unten noch genauer eingehen.
- 6 Zu diesen Industrien zählt *Kleinknecht* die Mineralölindustrie, die Kunststoffindustrie, den Luftfahrzeugbau, die Chemieindustrie und den Fahrzeugbau. Vgl. *Kleinknecht*, 1979, S. 20 ff.
- 7 Nach *Hummel* (1980) verlangen zwar auch Arbeiter der untern Qualifikationsstufen die Differenzierung der Entlohnung nach Leistung und Qualifikation, vor allem aber Facharbeitergruppen und Angestellte legen auf die Differenzierung nach diesen Kriterien Wert, nicht zuletzt deshalb, weil dadurch die »Wertigkeit« ihrer Arbeit angehoben würde. Dieses Interesse korreliert positiv mit dem Unternehmensinteresse einer möglichst breiten leistungsbezogenen Differenzierung der Lohnstruktur. Zum anderen ist »die Ausweitung der Anzahl der Lohngruppen (...) Reflex auf die mit der technischen und arbeitsorganisatorischen Entwicklung einhergehenden Veränderungen.« (*Hummel*, 1980, S. 86) Vgl. dazu auch *Redaktionskollektiv Gewerkschaften*, 1972. *Hummel* weist zugleich darauf hin, daß die Betriebsräte und Vertrauensleute ebenfalls bei der Differenzierung innerbetrieblicher Lohnunterschiede eine Rolle spielen: »Die betriebliche Lohnpolitik der Betriebsräte und Vertrauensleute kann als ein weiterer verursachender Faktor dafür gelten, daß die Einkommensunterschiede in der geschilderten Weise existieren. Dieser Faktor darf aber unseres Erachtens nicht überbewertet werden.« (S. 96)
- 8 »Der größte Teil der befragten Lohnarbeiter orientiert sich an der Gewinnentwicklung als Begründung für Lohnforderungen. Nur eine kleine Minderheit sieht Lohnfragen als reine Machtfragen.« (*Herdling / Kirchlechner*, 1979, S. 141) Die Autoren sehen aber Anzeichen dafür, daß ihre 1971 erhobenen Daten nicht unbedingt für die eigentliche Rekonstruktionsperiode gelten, in der die Preisentwicklung die Forderungsbasis war. (vgl. *a. a. O.*, S. 148) Wie stark diese Anbindung der Lohnforderungen an die Gewinnentwicklungen sich auch in der Differenzierung der Lohnentwicklung nach Branchen niedergeschlagen hat, zeigt die Untersuchung von *Welz Müller* (1980, S. 98 f.): Die Rangfolge der Monatslöhne nach ausgewählten Branchen ergibt in vielen Branchen ein Abbild der von *Kleinknecht* festgestellten Rangfolge nach Rentabilitäten. Allerdings nicht ungebrochen: Aufgrund der unterschiedlich zwischen den einzelnen Branchen angewandten Produktionsverfahren und der entsprechend unterschiedlichen Qualifikationsstruktur der Arbeiter ergeben sich Verschiebungen.
- 9 Am Beispiel der »sekundären Facharbeit« im Instandhaltungssektor verdeutlicht *Asendorf-Krings* (1979, S. 110) diese Form der regionalen Spaltung, die mit der Spaltung der Arbeitergruppen korreliert: »Im untersuchten Bereich der großbetrieblichen Instandhaltung basiert die Strategie der Aufrechterhaltung und Erweiterung der Facharbeiterqualifikation u. a. auch darauf, daß standardisierbare, routinisierbare, vorgebbare Tätigkeiten aus den Betrieben ausgelagert wurden. (...) Es kann (...) vermutet werden, daß durch diese zwischenbetriebliche Arbeitsteilung die Problematik vertikal differenzierter oder polarisierter Arbeitskräftestrukturen, und das heißt auch die Problematik der Dequalifizierung von Arbeitskräften, verlagert wird.«

- 10 »Die Grenze, an die – bisher erfolgreiche – gewerkschaftliche Interessenvertretung unter den veränderten ökonomischen Bedingungen der Krise stößt, wird gebildet von der privatwirtschaftlichen Autonomie der Unternehmen, der damit verbundenen nahezu schrankenlosen Verfügungsgewalt über Zahl und Struktur der Arbeitsplätze und damit über Menschen.« (*Projektgruppe im WSI*, 1977, S. 468) Diese Arbeit zeigt – bereits 1977 –, daß sich »unter Berücksichtigung der ausgebauten Entsolidarisierungsstrategien der Unternehmer (...) das Handeln der betrieblichen Interessenvertretung notwendiger denn je an der überbetrieblichen Solidarität der Arbeitnehmer orientieren (muß) und (...) dazu verstärkt der Unterstützung der Gewerkschaftsorganisation (bedarf).« (*a.a.O.*, S. 469)
- 11 Vgl. etwa die »Vorschläge des DGB zur Wiederherstellung der Vollbeschäftigung«.
- 12 *Esser* verweist in diesem Zusammenhang zu Recht auf die von ihm zusammen mit *Fach* und *Väth* erstellte Studie über die Krisenbewältigung in der saarländischen Stahlindustrie. (vgl. *Esser u.a.*, 1978) Meines Erachtens können die jetzt in der Krise ad hoc gebildeten »Krisenkartelle« aber nicht o.w. als »Strategie« der Gewerkschaften in die Zukunft verlängert werden. Nicht zuletzt deshalb nicht, weil ja gar nicht gesagt werden kann, ob angesichts einer weiterhin für das *Kapital* günstigen Arbeitsmarktlage sich die Kapitalvertreter überhaupt noch in solchen Krisenkartellen einfinden. *Leggewie* (1979) weist im übrigen darauf hin, daß die klassenkämpferischen französischen Gewerkschaften keineswegs qualitativ andere Resultate in den Kämpfen in Longwy erreicht haben: »Anstelle kollektiver Strategien setzen sich also auch hier – nach anderem Beginn – individualisierende Krisenbewältigung, Segmentierung in Arbeitende und Arbeitslose und wohlfahrtsstaatliche Sicherung durch ...« (1979, S. 35)
- 13 Gewerkschaftspolitische Antworten in Form programmatischer Erklärungen (z.B. *H.O. Vettors* Bekundung von der »Einheit in der Vielfalt«, 1981, S. 67) sowie die Einrichtung von speziellen »Referaten« (die, wie *Heinze u.a.* monieren, die tatsächlichen Probleme nur bürokratisch »kleinarbeiten«) sind sicherlich nicht hinreichend angesichts des Problemdrucks.
- 14 Gegenbeispiele zu den hier vorgetragenen Thesen finden sich im Bereich »sekundäre Facharbeit« im Instandhaltungsbereich, in dem »nicht-tayloristische« Rationalisierungsmaßnahmen – wie *Asendorf-Krings* ausführt – zu einer Vereinheitlichung auf *Facharbeiterniveau* in Großbetrieben geführt haben. Allerdings geht dies (1.) mit einer Reduzierung des Personalumfangs überhaupt einher, und (2.) entwickelt sich im Rahmen der sogenannten »vorbeugenden Instandhaltung« eine Arbeitsteilung zwischen wenigen hochqualifizierten Facharbeitern« mit großem Dispositionsspielraum und vielen geringer qualifizierten Arbeitern im Bereich der standardisierten Instandhaltungstätigkeiten. (*Asendorf-Krings*, 1979, S. 95 ff.)

Literatur

- Altwater u.a. 1980: Elmar Altwater, Jürgen Hoffman, Willi Semmler, Vom Wirtschaftswunder zur Wirtschaftskrise, Berlin 1980
- v.Alemann/Heinze 1979: Ulrich von Alemann, Rolf G. Heinze (Hrsg.), Verbände und Staat, Opladen 1979
- Asendorf-Krings 1979: Inge Asendorf-Krings, Facharbeiter und Rationalisierung, Ffm 1979
- Baethge/Schumann 1975: Martin Baethge, Michael Schumann, Legitimation und Staatsillusion im Bewußtsein der Arbeiter, in: Martin Osterland (Hrsg.), Arbeitssituation, Lebenslage und Konfliktpotential, Ffm/Köln 1975
- Baisch 1980: Helmut Baisch, Segmentierung am Arbeitsmarkt – eine Restriktion keynesianischer Beschäftigungspolitik? in: Baisch u.a., Alternative Wirtschaftspolitik 2, Argument Sonderband 52, Berlin 1980
- Bergmann u.a. 1975: Joachim Bergmann, Otto Jacobi, Walter Müller-Jentsch, Gewerkschaften in der Bundesrepublik, Ffm/Köln 1975

- Bergmann 1979: Joachim Bergmann (Hrsg.), Beiträge zur Soziologie der Gewerkschaften, Ffm 1979
- Bolle 1976: Michael Bolle (Hrsg.), Arbeitsmarkttheorie und Arbeitsmarktpolitik, Opladen 1976
- Deppe 1979: Frank Deppe, Autonomie und Integration, Marburg 1979
- Dohse u.a. 1979: Knuth Dohse unter Mitarbeit von Ulrich Jürgens und Harald Russig, Bestandsschutz durch Seniorität, IIVG Papers, WZB Berlin 1979
- Dombois 1976: Rainer Dombois, Massenentlassungen bei VW, Individualisierung der Krise, in: Leviathan Nr. 4/1976
- Dombois 1979: Stammaarbeiter und Krisenbetroffenheit, in: PROKLA Nr. 36/1979
- Eckart u.a. 1975: Christel Eckart, Richard Herding, Ursula Jaerisch, Klaus Japp, Berndt Kirchlechner, Arbeiterbewußtsein, Klassenzusammensetzung und ökonomische Entwicklung, in: Gesellschaft Nr. 4/1975
- Esser u.a. 1978: Josef Esser, Wolfgang Fach, Werner Väth, Strukturelle Arbeitslosigkeit und politisches Konfliktpotential - Die Krise der saarländischen Stahlindustrie, in: PROKLA Nr. 31/1978
- Esser u.a. 1980: Josef Esser, Wolfgang Fach, Georg Simonis, Grenzprobleme des 'Modell Deutschland', in: PROKLA Nr. 40/1980
- Esser 1980: Josef Esser, Gewerkschaften in der Krise, Die Anpassung der deutschen Gewerkschaften an neue Weltmarktbedingungen, Habilitationsschrift, eingereicht an der Universität Konstanz Nov. 1980
- Gerlach/Liepmann 1972: Knut Gerlach, P. Liepmann, Konjunkturelle Aspekte der Industrialisierung peripherer Regionen - dargestellt am Beispiel des oberbayerischen Reg. Bez. Oberpfalz, hier zit. nach Müller u.a., 1978
- Glyde 1979: Gerald P. Glyde, »Big Labour« - It's a big Myth, Unions have less power than many people believe, in: The New York Times, Oct. 18, 1979
- Hagelstange 1979: Thomas Hagelstange, Die Entwicklung der Mitgliederzahlen der DGB-Gewerkschaften 1950 - 1978, in: Gewerkschaftliche Monatshefte Nr. 11/1979
- Hauff/Scharpf 1975: Volker Hauff, Fritz W. Scharpf, Modernisierung der Volkswirtschaft, Köln 1975
- Herding/Kirchlechner 1979: Richard Herding, Berndt Kirchlechner, Lohnarbeiterinteressen: Homogenität und Fraktionierung, Ffm 1979
- Herding/Sabel 1979: Richard Herding, Charles Sabel, »Business unions« in den USA. Eine Verteidigung gegen ihre falschen Feinde, in: Bergmann (Hrsg.), Soziologie der Gewerkschaften, a.a.O.
- Hildebrandt 1975: Eckart Hildebrandt, Die Entwicklung der Beschäftigtenstruktur und der Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik, in: PROKLA Nr. 19/20/21/1975
- Hildebrandt 1977: Eckart Hildebrandt, Feuern ohne zu Heuern, Betriebs- und Personalpolitik in der Krise, in: PROKLA Nr. 26/1977
- Hildebrandt 1979: Eckart Hildebrandt, Ökonomische, Technologische und betriebliche Determinanten von Abgruppierungen am Beispiel der Einführung der NC Technik im Maschinenbau (Entwurf), o.O., 1979 (Hektogr. Manuskript)
- Heinze u.a. 1980: Rolf G. Heinze, Karl Hinrichs, Claus Offe, Thomas Olk, Sind die Gewerkschaften für »alle« da? in: Otto Jacobi, Eberhard Schmidt, Walter Müller-Jentsch (Hrsg.), Moderne Zeiten - alte Rezepte, Kritisches Gewerkschaftsjahrbuch 1980/81, Berlin 1980
- Heinze u.a. 1981: Rolf G. Heinze, Karl Hinrichs, Claus Offe, Thomas Olk, Interessendifferenzierung und Gewerkschaftseinheit - Bruchlinien innerhalb der Arbeiterklasse als Herausforderung für gewerkschaftliche Politik, Bielefeld 1981 (Hekt. Manuskript)
- Hummel 1980: Klaus Hummel, Einkommenssituation, Lohnstruktur und Lohnpolitik in der chemischen Industrie, in: WSI-Mitteilungen Nr. 2/1980
- Kastendiek 1980: Hans Kastendiek, Neokorporatismus? Thesen und Analyse-Konzepte, in: PROKLA Nr. 38/1980
- Kern/Schumann 1970: Horst Kern, Michael Schumann, Industrierarbeit und Arbeiterbewußtsein, Ffm 1970
- Kleinknecht 1979: Alfred Kleinknecht, Basisinnovationen und Wachstumsindustrien: das Beispiel der westdeutschen Wirtschaft, in: IIM-Papers WZB Berlin 1979

- Kotthoff 1979: Hermann Kotthoff, Zum Verhältnis von Betriebsrat und Gewerkschaft. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung, in: Joachim Bergmann (Hrsg.), Soziologie der Gewerkschaften, a.a.O.
- Leggewie 1979: Claus Leggewie, Leben und Arbeiten in der Region, in: PROKLA Nr. 37/1979
- Leminsky/Otto 1974: Gerhard Leminsky, Bernd Otto (Hrsg.), Politik und Programmatik des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Köln 1974
- Mickler 1981: O. Mickler, Auflösung oder Expansion von Facharbeit? in: SOFI-Mitteilungen Febr. 1981
- Müller u.a. 1978: Gernot Müller, Ulrich Rödel, Charles Sabel, Frank Stille, Winfried Vogt, Ökonomische Krisentendenzen im gegenwärtigen Kapitalismus Ffm/New York 1978
- Offe u.a. 1977: Claus Offe, Projektgruppe Arbeitsmarktpolitik (Hrsg.), Opfer des Arbeitsmarktes, Neuwied 1977
- Osterland u.a. 1973: Martin Osterland, Wilfried Deppe, Frank Gerlach, Ulrich Mergner, Klaus Pelte, Manfred Schlösser, Materialien zur Lebens- und Arbeitssituation der Industriearbeiter in der BRD, Ffm 1973
- Projektgruppe im WSI 1977: Betriebliche Beschäftigungspolitik und gewerkschaftliche Interessenvertretung, WIS-Studie Nr. 34, Köln 1977
- Redaktionskollektiv Gewerkschaften 1972: Hajo Funke, Christel Neusüß, Willi Semmler, Jürgen Hoffmann, Zum Zusammenhang von Kapitalakkumulation, Veränderungen in den Formen der Profitproduktion und der Rolle neuerer Entlohnungsmethoden in der BRD, in: PROKLA Nr. 5/1972
- Redaktionskollektiv Gewerkschaften 1973: Thomas Mitscherlich, Christel Neusüß, Neue Momente in der Klassenbewegung in der Metallindustrie, in: PROKLA Nr. 10/1973
- Redaktionskollektiv Gewerkschaften 1974: Hajo Funke, Siegfried Heimann, Jürgen Hoffmann, Dieter Läßle, Thomas Mitscherlich, Christel Neusüß, Bodo Zeuner, Bedingungen sozialistischer Gewerkschaftspolitik, in: PROKLA Nr. 13/1974
- Shaiken 1980: Harley Shaiken, Neue Technologien und Organisation der Arbeit, in: Leviathan Nr. 2/1980
- Schacht/Unterseher 1972: Konrad Schacht, Lutz Unterseher, Das Tarifverhandlungssystem der Bundesrepublik, in: Werner Meißner, Lutz Unterseher (Hrsg.), Verteilungskampf und Stabilitätspolitik, Stuttgart/Berlin/Köln/Mainz 1972
- Schumann u.a. 1971: Michael Schumann, Frank Gerlach, Albert Gschössl, Petra Milhoffer, Am Beispiel der Septemberstreiks - Anfang der Rekonstruktionsperiode der Arbeiterklasse? Ffm 1971
- Schumann 1979: Michael Schumann, Entwicklungen des Arbeiterbewußtseins, in: Gewerkschaftliche Monatshefte Nr. 3/1979
- Schoeller 1976: Wolfgang Schoeller, Weltmarkt und Reproduktion des Kapitals, Ffm/Köln 1976
- Schudlich 1980: Edwin Schudlich, Zum Verhältnis von gewerkschaftlicher Tarifpolitik und betrieblicher Lohnpolitik, in: WSI-Mitteilungen Nr. 2/1980
- Semmler 1981: Willi Semmler, Langfristige Ursachen der gegenwärtigen amerikanischen Krise und neuere Tendenzen in der Wirtschaftspolitik in den USA, in: PROKLA Nr. 42/1981
- Sengenberger 1978: Werner Sengenberger (Hrsg.), Der gespaltene Arbeitsmarkt, Ffm/New York 1978
- Streck 1979: Wolfgang Streck, Gewerkschaftsorganisation und industrielle Beziehungen, in: Gewerkschaftliche Monatshefte Nr. 11/1979
- Trentin 1978: Bruno Trentin, Arbeiterdemokratie, Hamburg 1978
- Vetter 1981: Heinz Oskar Vetter, Einigkeit im Grundsatz, Vielfalt in der Praxis, in: Gewerkschaftliche Monatshefte Nr. 2/1981
- Welzmüller 1980: Rudi Welzmüller, Zur Entwicklung der Löhne und Gehälter in Industrie und Handel - Eine Auswertung der Verdienststatistik, in: WSI-Mitteilungen Nr. 2/1980
- Zeuner 1969: (Bodo Zeuner), Untersuchungsbericht über Betriebsratswahlen in Berlin, zit. in: o.A., »Eine solche Konferenz gab es noch nie«, in: Der Gewerkschafter, Nr. 7/1979, S. 20 f.