

Manfred Wannöffel

Umbruch der Produktionsweise und die Krise des sozialdemokratischen Modells

Der vorliegende Beitrag soll die Krise des Politikmodells der sozialen Demokratie erläutern. Im Mittelpunkt steht die Analyse ökonomischer und gesellschaftlicher Ursachen in ihrer Wechselwirkung, um schließlich Zukunftsperspektiven der sozialen Demokratie im Kontext tiefgreifender weltwirtschaftlicher Transformationsprozesse zu umreißen. Die diesem Beitrag zugrundeliegende These ist, dass die Krise des sozialdemokratischen Politikmodells das Ergebnis eines seit nunmehr vier Jahrzehnten verlaufenden Umbruchs der dominanten Produktions- und Regulationsweise von Erwerbsarbeit in den industriellen Kernländern der Europäischen Union (EU) darstellt. Ehemals in betrieblichen Zusammenhängen eingebettete Formen der Erwerbsarbeit wurden nach Ende des Nachkriegszyklus kontinuierlich durch marktförmige Regulierungsformen der Erwerbsarbeit verdrängt, die von Ulrich Mückenberger bereits früh als Krise des Normalarbeitsverhältnisses erkannt wurden (Mückenberger 1986). Der Einbruch marktlicher Steuerungsprinzipien in die Prozesse der zunehmend nationale Grenzen überschreitenden, globalen Organisation von Wertschöpfungsketten führte schließlich zu einer Ausdifferenzierung des gesellschaftlichen Gesamtarbeiters und zum schleichenden Verlust betrieblicher Kooperations- und Solidarformen. Empirische Studien, die im Kontext der Arbeitsprozesstheorie entstanden, konnten herausarbeiten, dass alltägliche Kooperation und Solidarität zwischen Erwerbstätigen, die sich auf der Basis gemeinsamer Erfahrungen in den Betrieben und ihren Lebenswelten entwickelten, ab den 1980er Jahren im Vergleich zu offener Konkurrenz und Wettbewerb um den Erhalt von gesellschaftlich eingebetteter Arbeit an Bedeutung verloren (Edwards 1981). Diese Entwicklung stellt einen sozialen Prozess dar, der von Beck bereits in den 1980er Jahren als Übergang von der Arbeits- zur Risikogesellschaft charakterisiert wurde (Beck 1986). Gerade die mit der schleichenden gesellschaftlichen Entbettung von Erwerbsarbeit einhergehenden sozialen Desintegrationsprozesse haben das sozialdemokratische Milieu erodieren und einen von den Rändern in die politische Mitte drängenden „autoritären Nationalradikalismus“ (Heitmeyer 2018) erstarken lassen. Diese gesellschaftlichen Bewusstseinsformen stellen das Resultat eines wechselseitigen

Zusammenwirkens von globalem Kapitalismus, sozialen Spaltungsprozessen und schleichender Entdemokratisierung von unten dar, die dem Umbruch der industriellen Produktions- und der Regulierungsweise der Erwerbsarbeit und seiner Institutionen geschuldet sind.

Um die Krise des Politikmodells der sozialen Demokratie zu erklären, werden zunächst konzeptionelle Überlegungen mit einem Rekurs auf die *power resource theory* nach Korpi und Esping-Anderson angestellt (Korpi 1998; Esping-Anderson 1990).¹ Dieses von den politischen Schriften Karl Marx' beeinflusste, klassen- und machttheoretische Konzept erweitert die materialistische Gesellschaftsanalyse auf das Zusammenspiel sozialer Akteurskonstellationen. Daraufhin werden wechselseitige, tief greifende, ökonomische und gesellschaftliche Veränderungen als Bestimmungsfaktoren für die Krise des sozialdemokratischen Modells erläutert. Im abschließenden Fazit wird die Frage aufgeworfen, wie und ob überhaupt die Handlungsfähigkeit einer sozialdemokratischen Politik vor dem Hintergrund eines globalen Kapitalismus, der sich durch eine technologisch beschleunigte, gesellschaftliche Entbettung von Erwerbsarbeit auszeichnet, wiederzuerlangen ist.

Power resource theory – eine Erklärungsfolie für die Krise der sozialen Demokratie

Durch einen Rekurs auf das konzeptionelle Raster der Machtressourcentheorie (Korpi 1978, Esping-Andersen 1990) soll eine Erklärungsfolie für die Krise des sozialdemokratischen Politikmodells skizziert werden. Bei dieser ursprünglich aus den 1970er Jahren stammenden Theorie werden die gesellschaftlichen Bewusstseinslagen und die Politikfähigkeit gesellschaftlicher Klassen nicht schematisch aus den ökonomischen Strukturen einer Gesellschaft abgeleitet. Unter Berücksichtigung der spezifischen wirtschaftlichen Problemlagen sind die gesellschaftlichen Bewusstseinslagen immer auch Resultat der Machtverteilung zwischen gesellschaftlichen Klassen, ihrer unterschiedlichen Interessen, Formen und der Resultate der Konfliktlösung. Gefragt wird nach der Organisations- und Politikfähigkeit der Erwerbstätigen im Kräfteverhältnis zwischen globalem Kapital und lokaler Arbeit. Die Arten der Aushandlung über die gegensätzlichen Interessen und Zielsetzungen bestimmen die Entwicklung der verschiedenen Ausprägungen von Politikmodellen, insbesondere bei der Herausbildung der

1 In der bundesdeutschen Debatte um den sogenannten Jenaer Machtressourcenansatz als Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens (Dörre/Schmalz 2014) wird auf die eigentlichen theoretischen Grundlagen der *power resource theory* zur Erklärung wohlfahrtsstaatlicher Politikmodelle kein Bezug genommen.

westeuropäischen Wohlfahrtsstaaten nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges (Esping-Andersen 1990). In den jeweiligen Nationalstaaten kennzeichnen Merkmale, wie die Organisationskraft der Erwerbstätigen, ihre Konfliktfähigkeit und Kampfkraft, die außerparlamentarische und parlamentarische Präsenz sowie die Regierungsbeteiligung verbündeter Parteien wie auch das Ausmaß der errungenen Schutzmechanismen des Sozialstaates, die wesentlichen Machtressourcen der abhängig Beschäftigten. Die Kernthese der Machtressourcentheorie lautet, dass der politische Einfluss der Erwerbstätigen dann besonders entwickelt ist, wenn es ihnen gelingt, ihre primäre Produktions- und Marktmacht von unten heraus im Betrieb und Unternehmen durch sekundäre Machtressourcen auf gesellschaftspolitischer Ebene nachhaltig zu verankern. Die Primärmacht ist durch die Stellung der Erwerbstätigen im Wertschöpfungsprozess in Betrieb und Unternehmen gekennzeichnet. Die betriebliche Organisation verbindet die Erwerbstätigen durch den Ort, die Zeit und das Erfahrungswissen im alltäglichen Arbeitsprozess. Die gesellschaftlich eingebettete Erwerbsarbeit schuf die Voraussetzungen für solidarische Kooperationsformen und die Herausbildung eines gleichartigen sozialen Milieus zwischen „Zeche und Gemeinde“ (Croon/Utermann 1958). In der industriellen Massenproduktion war bis in die 1980er Jahre hinein die Position als abhängig Beschäftigter in der betrieblichen Organisation, vor Kohle im Bergbau, im Heißbetrieb am Hochofen oder in der tayloristisch-fordistischen Organisation des Fließbandes zugleich auch der Ort gemeinsamer, geteilter Erfahrungen von notwendiger – da überlebenswichtiger – Kooperation, gelebter Solidarität, Konflikt- und Kampfbereitschaft (Edwards 1981; Wannöffel 1991). Die Sekundärmacht der Erwerbstätigen wuchs hingegen von unten im Betrieb als sozialer Raum der Produktion auf der Basis geteilter Arbeits-, Konflikt- und Solidarererfahrungen. Gewerkschaften, im deutschen Kontext insbesondere die betriebliche Mitbestimmung und die Unternehmensmitbestimmung, stellen erkämpfte Resultate der alltäglichen Kooperation im Betrieb zu kollektiven Arbeiterorganisationen dar. Diese Organisationen waren Sprachrohr dieser alltäglichen Kooperation und haben insbesondere in großbetrieblichen Zusammenhängen weitgehend Solidarität unter den Erwerbstätigen organisiert. Ein Mindestmaß an erfahrener Solidarität ist dabei eine wesentliche Ressource, ohne die sich keine sozial-demokratischen Verbindlichkeiten herausbilden können. Im ehemaligen industriellen Sektor Deutschlands gelang dies aufgrund der arbeitsbezogenen Kooperationsstrukturen vergleichsweise leichter als im heterogenen Dienstleistungssektor sowie in Klein- und Mittelbetrieben (Kotthoff/Reindl 1990). Um individuelle und kollektive Arbeitsrechte jedoch über den Betrieb hinaus institutionell zu verankern, bedarf es politischer Organisationen, die diese Zielsetzungen in den Parlamenten der Länder, des Bundes und während der letzten 30 Jahre auch immer häufiger in Straßburg und Brüssel unterstützten. Als Resultat von sozialen

Konflikten und Aushandlungsprozessen über die Verteilung des produzierten Reichtums bildet sich schließlich die institutionelle Macht der Erwerbstätigen heraus. Es handelt sich hierbei um erkämpfte Rechte mit vergleichsweise zeitlicher Beständigkeit, wie sie etwa in der Koalitions- und Tarifvertragsfreiheit seit dem Ende des Zweiten Weltkriegs zum Ausdruck kommen. Die Betriebsverfassung, die Tarifautonomie sowie die Arbeits- und Sozialgesetzgebung kennzeichnen Resultate der relativen gesellschaftspolitischen Macht der Erwerbstätigen. Diese gesellschaftliche Macht ist durch die Verwirklichung politischer und ziviler Bürgerrechte in der Wirtschaft und Arbeitswelt als soziale Rechte gekennzeichnet, die aus einem spezifischen sozialen Milieu mit tragfähigen Kooperationszusammenhängen durch politische Parteien oder soziale Bewegungen jeweils von unten entstehen. Aus diesen sozialen Netzwerken entspringt die Fähigkeit, in gesellschaftliche Debatten zu intervenieren, politische Meinungsführerschaft zu übernehmen und schließlich Unterstützungsstrukturen für die Verwirklichung von sozialer Gerechtigkeit zu etablieren. Das nunmehr seit mehr als 150 Jahren bestehende Politikmodell der sozialen Demokratie basiert somit ursächlich auf einem von unten gewachsenen, spezifischen sozialen Milieu, das sich durch die enge Kooperation betrieblicher und gewerkschaftlicher Organisationen sowie politischer Parteien auszeichnete (Heinemann/Wannöffel 2019).

Umbruch der Produktionsweise seit den 1980er Jahren

In seinem Aufsatz „Praxisorientierte Industriesoziologie – Eine kritische Bilanz in eigener Sache“ entschuldigt sich der wohl bekannteste deutsche Arbeits- und Industriesoziologe Michael Schumann (2014), die Lernfähigkeit des Kapitals falsch eingeschätzt zu haben. Mit der Studie *Das Ende der Arbeitsteilung* eröffneten Horst Kern und Michael Schumann (1984) eine sowohl intensive wissenschaftliche als auch eine breite gewerkschaftspolitische Debatte um eine post-tayloristisch-fordistische Arbeitspolitik in den industriellen Leitsektoren Deutschlands. Ihre Hauptthese lautete: „Mit Neuen Produktionskonzepten kommt in den Unternehmen eine Nutzungsform von Arbeitskraft ins Spiel, die grundlegend veränderte, auch verbesserte Möglichkeiten bietet, Beschäftigteninteressen wahrzunehmen“ (Schumann 2014: 24). In den folgenden zwei Dekaden arbeitete sich die Arbeits- und Industriesoziologie an diesen vermeintlich starken Thesen zum Ende der Arbeitsteilung in zahlreichen Forschungsprojekten und Publikationen ab. Bis auf wenige kritische Ausnahmen (Hack/Hack 1988) wurde viel über einen neuen, aufgeklärten Umgang des Kapitals mit der Arbeitskraft spekuliert. Dabei wurde jedoch verkannt, dass es sich bei den neuen Produktionskonzepten zu Beginn der 1980er vielmehr um die Durchsetzung

einer grundlegend veränderten Produktionsweise handelte, die das Instrument der marktlichen Steuerung, d.h. der Konkurrenz zwischen den Arbeitskräften innerhalb der Betriebsorganisationen, als Produktivkraft einsetzte. Im Kontext veränderter Weltmarktbedingungen hatten westliche Unternehmen von Konkurrenten aus aufstrebenden Industrienationen Ostasiens, insbesondere aus Japan, gelernt, dass es Alternativen zu den mittlerweile suboptimalen und – seit den Massenstreiks der 1970er Jahre – auch sehr störungsanfälligen Nutzungsstrategien des tayloristisch-fordistischen Massenarbeiters an den Fließbändern ab. In Anlehnung an das Toyota-Produktionssystem ging es fortan um einen umfassenderen Umgang mit der Arbeitskraft, der als Subjektivierung und Entgrenzung von Arbeit umschrieben wurde. In einem ersten Rationalisierungsschritt sollte der Abbau organisationaler Rigiditäten scheinbar größere Selbstständigkeit und mehr Selbstverantwortlichkeit im Arbeitsprozess erlauben, um die Profite gegenüber den asiatischen Wettbewerbern wieder zu erhöhen (Aglietta 1976). Parallel erfolgte mit der Übernahme des Konzepts der *lean production* aber auch eine Neubestimmung der Grenzen zwischen Organisation und Markt (Coase 1937). Die Verringerung der Fertigungstiefe erfolgte durch die Auslagerung von Produktionsbereichen und die Errichtung von vielschichtigen Wertschöpfungsketten mit abgesenkten Standards bei den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Die Grenzen des Betriebes wurden durch marktliche Steuerungsprinzipien aufgelöst und spätestens ab den 1990er Jahren in grenzüberschreitende Wertschöpfungsketten mit Ländern Ost- und Südosteuropas und im weiteren Verlauf weltweit integriert. Durch diese organisatorische und lohnpolitische Flexibilisierung wurde die Primärmacht der Erwerbstätigen in den industriellen Kernsektoren enorm geschwächt. Anstelle von Kooperation und Solidarität im Rahmen der klassischen Betriebsorganisation traten zunehmend Konkurrenz um den Erhalt von Arbeitsplätzen, *concession bargaining* und Standortschließungen bzw. -verlagerungen, oftmals nach jahrelangen Abwehrkämpfen, wie am Beispiel von Opel Bochum dokumentiert (Blöcker u.a. 2013). Die marktnahe Produktionsweise hat schließlich die wertvollste Ressource, die eine soziale Demokratie aufzuweisen hat – alltägliche Kooperationszusammenhänge und Solidaritätserfahrungen – aus den Betrieben heraus allmählich erodieren lassen. Wenn aktuell über nationalistische Tendenzen, rechte Gewerkschaftler in der AfD sowie Rechtspopulismus unter Erwerbstätigen geschrieben wird (Sauer/Detje 2019), dann haben jahrzehntelanger, offener Standortnationalismus, Versuche der Besitzstandswahrung und darauf aufbauende Ausgrenzungs- und Abwertungsstrategien gegenüber Erwerbstätigen konkurrierender in- und ausländischer Standorte ihren Ausgangspunkt viele Jahre zuvor im Umbruch der dominanten Produktionsweise in den 1980er Jahren. Im Rahmen der aktuellen wissenschaftlichen und gewerkschaftspolitischen Debatte über die Digitalisierung der Arbeitswelten hat dieser Entgrenzungsprozess

zwischen marktlicher und organisationaler Steuerung von Erwerbsarbeit durch das Fortschreiten der Informations- und Plattformökonomie nun eine neue Qualität erreicht (Haipeter/Hoose 2019; Menz/Nies/Sauer 2019). Über global operierende Plattformen, die aus gesellschaftlichen Institutionen entbettet wurden, lässt sich eine direkte Einbindung arbeitsintensiver, externer Dienstleistungsbereiche wie Logistik, wissensintensive Dienstleistungen wie Kontraktlogistik, Ingenieurdienstleister, IT-Infrastruktur oder *maintenance, operations and repair* in die Betriebsorganisation beobachten. Die Wertschöpfung im Betrieb ist dann nicht mehr als *container* zu charakterisieren, in dem alle Voraussetzungen und Ressourcen für die Leistungserbringung gebündelt sind. Für Wertschöpfungsprozesse stellt sich der Zugang zu global operierenden Plattformen und ihrer Expertise im Datenmanagement mit einer intensiven Kunden- und Prozessorientierung als ein dominantes Organisationsprinzip dar. Im globalen Kontext haben sich bereits hybride Arbeitsräume und hybride Erwerbsformen zwischen klassischen Unternehmensorganisationen sowie Marktplatz- und Innovationsplattformen in Kooperation mit Anbietern globaler Plattformen herausgebildet. Der kürzlich geschlossene Kooperationsvertrag zwischen Volkswagen und Amazon vom März 2019 deutet in Richtung dieser neuen hybriden Organisationsformen. Mit der Kooperation beabsichtigt Volkswagen, das Amazon-Datenmanagement für die Koordinierung der Zuliefer- und Kfz-Handwerksunternehmen weltweit mit den Instrumenten der Bewertungsökonomie zu nutzen. Die in der letzten Dekade enorm gewachsene Bedeutung der Plattformökonomie und die Kooperation mit der Realökonomie wird den Prozess der Entbettung von Erwerbsarbeit aus nationalen, gesellschaftlichen Sicherungssystemen mit den damit einhergehenden schwindenden Machtressourcen der Erwerbstätigen beschleunigen, sofern nicht entschlossen arbeitspolitisch entgegengesteuert wird.

Schwindende Sekundärmacht der Erwerbstätigen

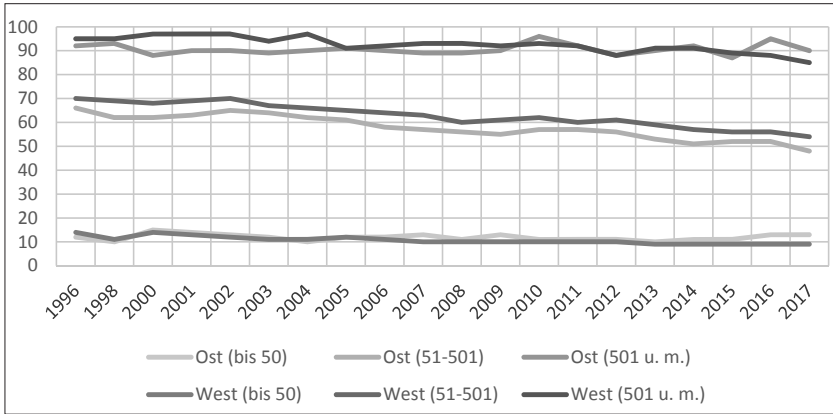
Um die Bedeutung des Übergangs von der Primär- zur Sekundärmacht von Erwerbstätigen tiefer zu verstehen, lohnt ein Blick zurück in die Geschichte der Arbeitsbeziehungen in den Anfängen der Bundesrepublik. Vor 75 Jahren, bereits acht Monate vor Niederschlagung von Nazi-Deutschland, fanden die ersten demokratischen Wahlen in den von der US-Armee befreiten Kohlereviere um Aachen statt (Milert/Tschirbs 2013). Bergleute wählten ihre betriebliche Interessenvertretungen, zusammen organisierten sie die Versorgung der Arbeiterschaft, der befreiten ZwangsarbeiterInnen und der Bevölkerung des Kohlereviere. Sie kooperierten mit den Militärs bei der Identifizierung von Kollaborateuren des Nazi-Regimes. Zum Ende des Zweiten Weltkrieges waren die gewählten

Vertreter der Arbeiterschaft für die Militärs unverzichtbare Organisationen bei der Gestaltung im Übergang zur politischen Demokratie. Unter den Rahmenbedingungen der Westintegration der Bundesrepublik konnten zwar die politischen Forderungen der Betriebsausschüsse nach Sozialisierung der Schlüsselindustrien in den entstehenden Länderparlamenten nicht durchgesetzt werden, erreicht wurde jedoch die Anerkennung der Tarifautonomie und der Betriebsverfassung als den beiden zentralen Institutionen des dualen Systems der bundesdeutschen Arbeitsverfassung. Das Gesetz über die Mitbestimmung der ArbeitnehmerInnen in den Aufsichtsräten und Vorständen des Bergbaus und der eisen- und stahl-erzeugenden Industrie vom 21. Mai 1951 enthielt elementare wirtschaftsdemokratische Rechte, sodass insbesondere in den Unternehmen, die zuvor eng mit dem Nazi-Regime kooperierten, wirtschaftliche Entscheidungen gesellschaftlich kontrolliert und nicht gegen die Arbeitnehmerbank im Aufsichtsrat vollzogen werden konnten. Warum findet dieser historische Aspekt hier Erwähnung? Das Politikmodell der sozialen Demokratie wuchs in der frühen Bundesrepublik aus den Betrieben auf der Grundlage von alltäglicher Kooperation und Solidarität, vornehmlich unter den Kernbeschäftigten, von unten; es gab starke Betriebsräte und Gewerkschaften mit einem hohen Organisationsgrad.² Beide Organisationen schickten aus den Betrieben ihre VertreterInnen – mehrheitlich aus der SPD – in die Kommunal-, Landes- und Bundesparlamente, um die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gesellschaftspolitisch zu regulieren. Das Ruhrgebiet mit dem größten Anteil wirtschaftsdemokratisch kontrollierter Unternehmen galt lange Zeit als die „Herzkammer der Sozialdemokratie“. Die politische Regulierung der Bergbaukrise über 60 Jahre, einhergehend mit dem sozialfriedlichen Abbau von 600.000 direkten Arbeitsplätzen bis zur Schließung der letzten Zeche im Dezember 2018, gilt insbesondere im globalen Vergleich als Musterbeispiel für ein erfolgreiches sozialdemokratisches Politikmodell (Berger 2018). Mit dem Ende des Bergbaus, der kontinuierlichen Krise der Eisen- und Stahlindustrie sowie der Schließung eines der letzten Großbetriebe im Revier (Opel Bochum im Jahr 2014) existiert zwar noch die regionale Kammer, aber das alte, industrielle Herz des Ruhrgebietes hat aufgehört zu schlagen. Diese wirtschaftlichen und arbeitsweltlichen Umbrüche haben in den letzten Jahrzehnten auch die beiden Säulen der Arbeitsbeziehungen deutlich ins Wanken gebracht (Funder 2018). Generelle Herausforderungen für die betriebliche Interessenvertretung lassen

2 Das Prinzip der Einheitsgewerkschaft konnte im Vergleich zur Weimarer Republik unterschiedliche politische Strömungen innerhalb der Arbeitnehmerschaft integrieren, im Kontext der Westintegration der Bundesrepublik ab 1956 unter Ausschluss der KPD. Soziale Gruppen, wie Frauen und ausländische ArbeitnehmerInnen, erlangten erst in den letzten zwei Dekaden eine wachsende Berücksichtigung in den Organisationsstrukturen.

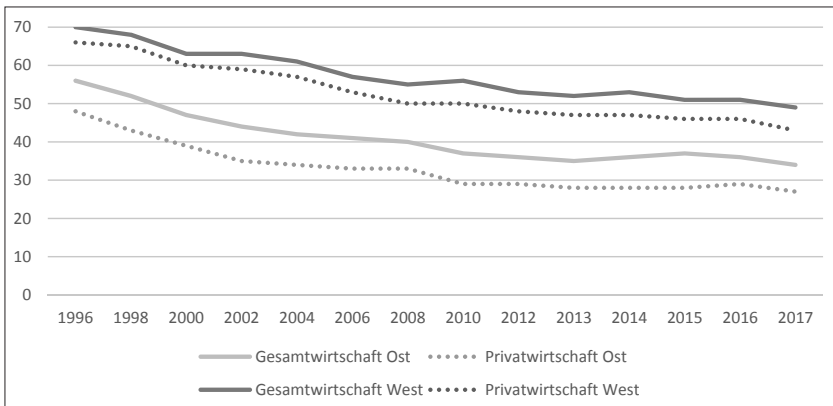
sich durch die stark rückläufige Tarifbindung und die Ausweitung mitbestimmungsfreier Zonen, insbesondere im Dienstleistungsbereich und in der digitalen Plattformökonomie, feststellen.

Abbildung 1: Beschäftigte in Betrieben mit Betriebsrat 1996–2017



Angaben in Prozent. *Quelle:* eigene Darstellung in Anlehnung an Ellguth/Kohaut 2018; Datengrundlage: AB-Betriebspanel 2017.

Abbildung 2: Flächentarifbindung im Zeitverlauf



Angaben in Prozent. *Quelle:* eigene Darstellung in Anlehnung an Ellguth/Kohaut 2018; Datengrundlage: IAB-Betriebspanel 2017.

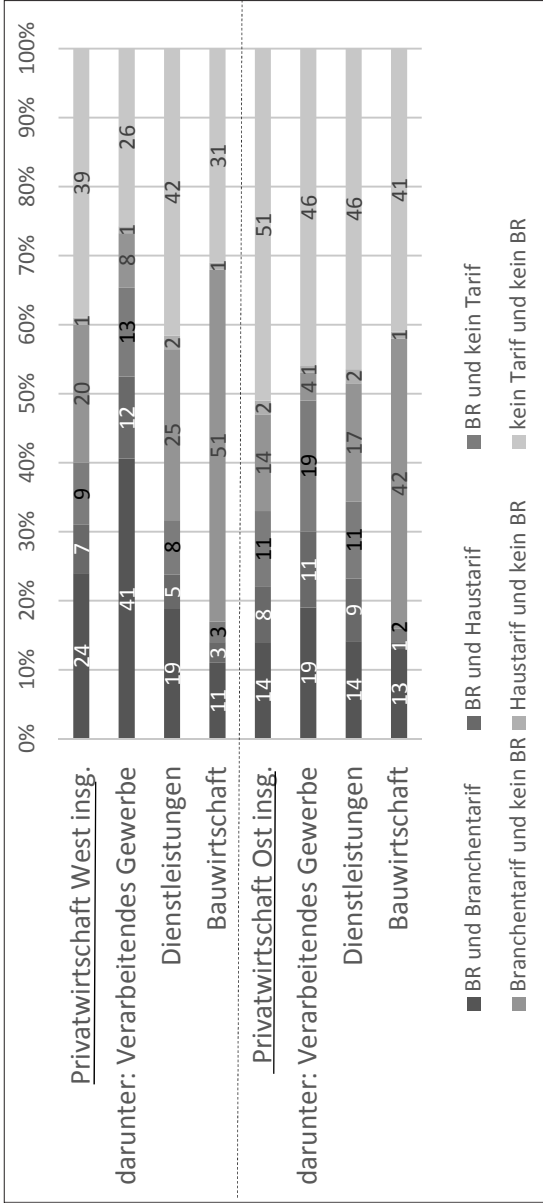
Während die betriebsrätlichen Deckungsraten in Großbetrieben mit über 500 Beschäftigten und in Kleinbetrieben bis 50 MitarbeiterInnen sowohl in West- als auch in Ostdeutschland weitgehend stabil blieben (siehe Abbildung 1), ist

ein deutlicher Rückgang im wachsenden Segment der Betriebe mit 51 bis 500 Beschäftigten ab den 1990er Jahren feststellbar. Als dramatisch ist jedoch der Rückgang der Tarifbindung der Beschäftigten nach dem Höhepunkt der Finanz- und Wirtschaftskrise von 1996 bis 2017 zu bezeichnen (siehe Abbildung 2). Diese Tendenz weist auf das Schwinden der Sekundärmacht der Erwerbstätigen hin: In der Gesamtwirtschaft Westdeutschlands ist die tarifvertragliche Deckungsrate von 70 Prozent (1996) auf 49 Prozent (2017) und in Ostdeutschland im gleichen Zeitraum von 56 Prozent auf 34 Prozent zurückgegangen.

Die Sekundärmacht der Erwerbstätigen äußert sich in erster Linie in der wechselseitigen Ergänzung der Institutionen von Betriebsrat und Tarifvertrag. Abbildung 3 gibt Auskunft darüber, wie es im Jahr 2017 um diese Machtressourcen bestellt war (siehe Abbildung 2).

Deutlich wird, dass in der westdeutschen Privatwirtschaft im Jahr 2017 nur noch insgesamt 24 Prozent der Erwerbstätigen unter dem doppelten institutionellen Schutz von Betriebsrat und Flächentarifvertrag standen, in Ostdeutschland waren es zum gleichen Zeitraum lediglich 14 Prozent der Beschäftigten, also aktuell nur noch eine verschwindende Minderheit. Besonders dramatisch sind die mangelnden institutionellen Machtressourcen der Beschäftigten in der Bauwirtschaft und im breiten Dienstleistungssektor: Eine Minderheit von nur 19 Prozent der Beschäftigten in Westdeutschland und lediglich 14 Prozent der ostdeutschen Beschäftigten verfügen im letztgenannten Sektor sowohl über einen Betriebsrat als auch einen Tarifvertrag. Mitbestimmung und Tarifverträge sind im heterogenen Dienstleistungsbereich traditionell schon immer an organisationale Grenzen gestoßen. Wachsende Beschäftigungsgruppen wie Solo-UnternehmerInnen, Freelancer, Crowd- und Cloudworker der global operierenden Internetplattformen werden diese Tendenz der Entbettung der Erwerbsarbeit aus gesellschaftlichen Institutionen in Zukunft weiter verstärken (Haipeter/Hoose 2019). Betrachtet man nur die Großbetriebe der Metall- und Elektroindustrie, scheint es keine Erosion von betrieblicher Mitbestimmung und Tarifvertrag gegeben zu haben. Aber offene Standortkonkurrenz, grenzüberschreitende Wertschöpfungsketten und damit einhergehende schwindende Kooperation und Solidarität unter den Beschäftigten erschwerten es ab den 1990er Jahren immer mehr, die Interessen der Beschäftigten nach institutionell abgesicherter Erwerbsarbeit, die vor Marktschwankungen schützt, durchzusetzen. In Begleitforschungsprojekten, die von der Hans-Böckler- und der Otto-Brenner-Stiftung gefördert wurden, konnten die engen Handlungsspielräume von Belegschaft, Betriebsrat und Gewerkschaft von Opel Bochum über einen Zeitraum von über zehn Jahren seit dem ersten Schließungsbeschluss im Jahr 2004 bis zur endgültigen Schließung des einzigen Automobilstandortes im Ruhrgebiet im Dezember 2014 beobachtet werden (Blöcker u.a. 2013; Wannöffel 2015). Die Ergebnisse stellen ein besonderes Beispiel für

Abbildung 3: Korrelationen von Betriebsrat und Tarifvertrag



Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Ellguth/Kohaut 2018; Datengrundlage: IAB-Betriebspanel 2017.

den Verlust der Handlungsmächtigkeit des sozialdemokratischen Politikmodells im nationalen Kontext dar.

Was war geschehen? Nach einem einwöchigen, wilden Streik der Belegschaft gegen die ersten Schließungsandrohungen im Jahr 2004 arbeiteten der Betriebsrat und die Gewerkschaft zusammen mit Belegschaftsvertretern an zahlreichen innovativen Konzepten zur Standortentwicklung. Der Betriebsrat schuf Öffentlichkeit, u.a. durch regionale Netzwerke mit GewerkschaftlerInnen und WissenschaftlerInnen der umliegenden Hochschulen, entwickelte technische Innovationen für die Komponentenfertigung und initiierte in Kooperation mit der Hochschule Bochum die Entwicklung eines Elektromobils, das als Prototyp mit Komponenten von Opel am Standort Bochum bis 2009/2010 gefertigt wurde. Resultate dieser Innovationsstrategien wurde dem Opel-Management und der NRW-Landesregierung auf Belegschaftsversammlungen mehrfach präsentiert – in der Erwartung, politische Unterstützung für die vielfältigen Standorterhaltungsinitiativen zu erhalten. Die Beschäftigten mussten jedoch erleben, dass die Landes- und Bundespolitik gegenüber der vom globalen Konzern betriebenen offenen Standortkonkurrenz zwischen den bundesdeutschen und europäischen Standorten keine ausreichenden Mittel besaß, die Standortschließung schließlich zu verhindern. Im Fall von Opel Bochum führten die einzelbetrieblichen Innovationsstrategien der Belegschaft und des Betriebsrates nicht zu einer Zunahme an institutioneller Wirkungsmacht, da keine Verzahnung von Betrieb, Gewerkschaft und Politik gelang – eine Verzahnung, die noch die politische Regulierung der Bergbaukrise ausgezeichnet hatte. Im Gegenteil kam es im Jahr 2013 zu einem für die Geschichte der Industriellen Beziehungen Deutschlands bislang einzigartigen politischen Ereignis. Die Bochumer Belegschaft lehnte auf einer Betriebsversammlung den zwischen der Gewerkschaft und General Motors ausgehandelten Tarifvertrag über die Modalitäten der geplanten Schließung des Standortes im Dezember 2016 mit einer großen Mehrheit von über 78 Prozent ab, da dieser Tarifvertrag lediglich das Überleben von drei weiteren deutschen Standorten durch die teilweise Übernahme der Bochumer Produktion absicherte. Die Belegschaft nahm durch ihren Beschluss sogar die vorzeitige Schließung und den Verlust ihrer Arbeitsplätze zwei Jahre früher, im Dezember 2014, in Kauf, da sie sich nach zehnjährigen Abwehrkämpfen offensichtlich außerstande sah, ihre eigene Schließung und den Gang in die ökonomische und soziale Unsicherheit zu unterschreiben. Eine entscheidende Ursache für die Schließung des bedeutsamen Produktionsstandortes von GM/Opel in Deutschland war schließlich die mangelnde Kooperation und die fehlende Solidarität zwischen den Belegschaften und betrieblichen Interessenvertretungen in Deutschland, die sich letztlich der Logik der Marktkonkurrenz unterordneten. Die Erwartungen der Belegschaft, dass Gewerkschaften und politischen Repräsentanten im nationalen Kontext weiterhin über ausreichende institutionelle und

gesellschaftliche Machtressourcen verfügen würden, einen Interessenausgleich zwischen Standorten, ihren Belegschaften und Interessenvertretungen – wenn nicht im europäischen, zumindest im nationalen Rahmen – herbeizuführen, mussten enttäuscht werden. Belegschaftsbefragungen, die im Jahr 2013 durchgeführt wurden, deuteten bereits auf einen großen Vertrauensverlust in die politische Handlungsmächtigkeit von nationalen Gewerkschaften und politischen Parteien angesichts zunehmender globaler Standortkonkurrenz hin (Blöcker u.a. 2013).

Entwertung von Erwerbsarbeit reduziert gesellschaftliche Teilhabe

Mangelnde Kooperation und Solidarität sowie Konkurrenz unter den Beschäftigten und enttäuschte Erwartungen gegenüber der Politik – der Niedergang von Opel Bochum steht hier *pars pro toto* für den tiefen Vertrauensverlust von großen Teilen der erwerbstätigen Bevölkerung gegenüber dem Politikversprechen nach sozialer Gerechtigkeit. Die Begleitforschung ergab, dass ein Schwinden der institutionellen Handlungsmächtigkeit der betrieblichen Interessenvertretung auch in den großbetrieblichen Organisationen vor dem Hintergrund globaler Standortkonkurrenz zu beobachten war. Auch zeigte sich in den Tarifverträgen, dass nur noch ein Teil der Beschäftigten vor den Risiken der Arbeitslosigkeit geschützt war. Somit ließ sich eine sozialdemokratische Politik konstatieren, die ab dem Jahr 2002 mit der Agenda 2010 der allgemeinen Tendenz der Marktliberalisierung erlegen war. Unter den Rahmenbedingungen der Marktliberalisierung wurden die sozialdemokratischen Arbeitsmarktreformen durch einen lohnpolitischen Stillstand und ein kontinuierliches Anwachsen der Erwerbshybridisierung im Niedriglohnsektor begleitet, der erst eine Dekade nach der Verabschiedung der Agenda ab Januar 2015 unter einer sozialdemokratischen Arbeitsministerin durch die Einführung eines Mindestlohnes (8,50 Euro) nach unten abgesichert werden konnte. Diese späten sozialdemokratischen Errungenschaften konnten jedoch nicht verhindern, dass Deutschland im Jahr 2017 den historischen Höchstwert der sozialen Ungleichheit seit ihrem Bestehen aufgewiesen hat (Tiefensee/Spannagel 2018). Seit dem niedrigstem Niveau der sozialen Ungleichheit in den 1970er Jahren waren die Einkommen im Nachkriegsdeutschland im Jahr 2018 niemals so ungleich verteilt; und dies trotz einer seit 2010 kontinuierlich guten Konjunkturlage und einem hohen Beschäftigungsniveau. Ursache ist insbesondere der oben beschriebene Rücklauf der Tarifbindung und der Ausbau des Niedriglohnssektors. Die Bruttostundenlöhne sind insbesondere in diesen unteren Segmenten zwischen 1995 und 2015 real gesunken (ebd.). Nur in den oberen Lohnsegmenten, für die in der Regel noch Tarifverträge gelten, sind die Einkommen der Erwerbstätigen real gestiegen. Die Entwicklung der gesellschaftlichen Ungleichheit ist somit vor allem

der Veränderung an den Rändern der Verteilung oben und unten geschuldet. Einem wachsenden Anteil von Einkommensarmen steht ein explodierender Anteil von Einkommensreichen gegenüber. Als Ergebnis lebten im Jahr 2016 mehr Menschen in Armut und Reichtum als zu Beginn der 1990er Jahre. 1991 galten etwas mehr als 11 Prozent der Bevölkerung als arm; 2016 waren es bereits 16,8 Prozent. Demgegenüber stieg der Anteil von Einkommensreichen von 1991 bis 2015 von 5,5 auf 7,5 Prozent (ebd.). Folgt man den Ausführungen von Tiefensee und Spannagel, dann existieren verschiedene Ansatzpunkte, um die gewachsenen gesellschaftlichen Ungleichheiten zu verringern. Im Bereich der Arbeitsmarktpolitik führte der Mindestlohn zu einer ersten Absicherung der Niedriglohnsegmente nach unten; das Tarifautonomiestärkungsgesetz im Jahr 2014 erleichterte die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen und das neue Qualifizierungschancengesetz zielt ab Januar 2019 auf die Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen für Beschäftigtengruppen, deren Arbeitsplätze durch die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelten bedroht sind. Im Bereich der Steuerpolitik steht die im Jahr 1997 abgeschaffte Vermögenssteuer, die dem Staat jedes Jahr mehrere Milliarden Mehreinnahmen einbrachte, aufgrund mangelnder gesellschaftlicher Machtressourcen nicht vor einer Wiedereinführung. Insgesamt reichten diese politischen Interventionen nicht aus, der wachsenden gesellschaftlichen Spaltung Einhalt zu gebieten. Ursächlich dafür verantwortlich sind schwindende gesellschaftliche Machtressourcen der Erwerbstätigen, um eine Umverteilungsdebatte erfolgreich zu intervenieren. Dies steht wiederum in einer Wechselwirkung zu einem sich seit vier Dekaden vollziehenden gesellschaftlichen Spaltungsprozess, der zunächst die Primärmacht der Erwerbstätigen auf dem Höhepunkt gesellschaftlicher Gleichheit in den 1970er Jahren durch die Veränderung der Produktionsweise unter Druck gesetzt hatte, um dann konsequent deren Sekundärmacht zu unterminieren. Weder eine affirmative Wissenschaft, die zu Beginn der 1980er Jahre vornehmlich auf der Erscheinungsebene die vermeintliche Lernfähigkeit des Kapitals diskutierte, noch die in Verantwortung stehenden politischen Akteure der sozialen Demokratie haben den eigentlichen Umbruch der gesellschaftlichen Produktionsweise mit seinen ökonomischen Intentionen und in seinen gravierenden gesellschaftlichen Konsequenzen zu Beginn der 1980er Jahre ursächlich erkannt. Die politischen Folgen der gesellschaftlichen Spaltung liegen nun – annähernd 40 Jahre später – für die nachfolgenden Generationen auf dem Tisch (vgl. Heitmeyer 2018).

Fazit

Der ehemalige politische Erfolg der sozialen Demokratie basierte auf ihrem Höhepunkt in den 1970er Jahren auf der engen Verknüpfung der Primärmacht

der Erwerbstätigen in den mehrheitlich tayloristisch-fordistischen Massenproduktionsstätten mit ihrer Sekundärmacht durch einen hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad und der institutionellen Einbettung der Erwerbsarbeit durch Mitbestimmung und Tarifvertrag. Die relative, gesellschaftliche Macht der Erwerbstätigen äußerte sich in politischen Wahlerfolgen von Parteien, die den Zielsetzungen einer sozialen Demokratie nach sozialer Gerechtigkeit nahestanden. Die erwerbstätige Bevölkerung erlebt seit über 40 Jahren einen eklatanten Widerspruch zwischen einer einerseits sozialdemokratischen Programmatik, die sich weiterhin in der Tradition des Demokratischen Sozialismus und der Wirtschaftsdemokratie sieht, wie sie in der Montanmitbestimmung in den industriellen Sektoren des Bergbaus und der Eisen- und Stahlindustrie zum Ausdruck kam, und einer andererseits politischen Praxis mit marktliberaler Ausrichtung (Heinemann/Wannöffel 2019). Ob es angesichts der Herausbildung von Formen eines digitalen wie auch autoritären Kapitalismus auf dem Weltmarkt (Deppe 2013) gelingt, die Kluft zwischen Programmatik und Praxis der Sozialdemokratie in Deutschland und in den EU-Ländern zukünftig zu schließen, ist eine weitgehend offene Frage. Reflektiert man die Annahmen der *power resource theory* und die sozialstrukturellen Fundamente des Modells der sozialen Demokratie, wird viel davon abhängen, wie zukünftig die Erwerbsarbeit in den neuen digitalen Zentren der Wertschöpfung gesellschaftlich eingebettet und der Arbeitnehmerstatus aufrechterhalten werden kann, um diese nicht allein einer marktlichen Koordinierung auf global operierenden Plattformen zu überlassen. Dabei gilt es, langfristig neue sozialstrukturelle Machtbasen jenseits der klassischen Klientel der Industriearbeiterschaft zu erschließen (Haipeter/Hoose 2019). Die organisationale Basis wird vornehmlich bei hybriden Erwerbsformen und in hybriden Arbeitsräumen zu finden sein, um dann, in nächsten Schritten, der Aushöhlung der Institutionen der Mitbestimmung und Tarifverträge entgegenzuwirken. Erst wenn diese sozialstrukturellen Fundamente über einen längeren Zeitraum wieder hergestellt sind, wird sich in Kooperation zwischen politischen VertreterInnen einer sozialen Demokratie, den Gewerkschaften und sozialen Bewegungen wieder eine gesellschaftliche Machtbasis herausbilden, um den marktliberalen Kräften ein Konzept von sozialer Gerechtigkeit, Kooperation und Solidarität gegenüber zu stellen. Dies wird sicherlich nicht von heute auf morgen geschehen, sondern bedeutet vielmehr das Bohren dicker Bretter (Max Weber). Wenn jedoch die Verwirklichung von politischen und zivilen Bürgerrechten in Wirtschaft und Arbeitswelt für alle Gesellschaftsmitglieder zukünftig nicht erreicht wird, wird das ursprüngliche Modell der sozialen Demokratie, das auf den Kategorien von Kooperation und Solidarität innerhalb der Klasse unabhängig von der nationalen Herkunft der Erwerbstätigen beruht, angesichts der globalen und digitalen Herausforderungen politisch weiter marginalisiert.

Literatur

- Aglietta, Michel (1976): *Régulation et crises du capitalisme. L'expérience des Etats-Unis*. Paris.
- Beck, Ulrich (1886): *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt/M.
- Berger, Stefan (2018): Bewundert von der ganzen Welt. In: *Die Zeit*, 19.12.2018: 19.
- Berger, Stefan (2019): Was ist das Ruhrgebiet? Eine historische Standortbestimmung. In: *APuZ* 1-3, 2019: 4-11.
- /Pries, Ludger/Wannöffel, Manfred (Eds.) (2019): *The Palgrave Handbook of Workers' Participation at Plant Level*. New York. <https://doi.org/10.1057/978-1-137-48192-4>
- Bispinck, Reinhard (2019): 70 Jahre Tarifvertragsgesetz. Stationen der Tarifpolitik von 1949 bis 2019. In: WSI (Hg.): *Elemente qualitativer Tarifpolitik* Nr. 85. Düsseldorf.
- Blöcker, Antje/Palomo, Mark Esteban/Wannöffel, Manfred (2013): *Das Beispiel der Opel-Standorte in Bochum*, Arbeit und Soziales, Bd. 279. Düsseldorf.
- Coase, Ronald (1937): The nature of firm. In: *Economica*. Blackwell Publishing, 4(16): 386-405. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0335.1937.tb00002.x>
- Croon, Helmuth/Utermann, Kurt (1959): *Zeche und Gemeinde – Untersuchung über den Strukturwandel einer Zechengemeinde im nördlichen Ruhrgebiet*. Tübingen.
- Deppe, Frank (2013): *Autoritärer Kapitalismus*. Hamburg.
- Edwards, Richard (1981): *Herrschaft im modernen Produktionsprozess*. Frankfurt/M.-New York.
- Ellguth, Peter/Kohaut, Susanne (2018): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2017. In: *WSI Mitteilungen* 71(4): 299-306. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2018-4-299>
- Esping-Andersen, Gösta (1990): *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge/MA.
- Funder, Maria (2018): Quo vadis Betriebsrat? Entwicklungstrends der betrieblichen Mitbestimmung. In: *WSI-Mitteilungen* 71(6): 497-504. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2018-6-497>
- Hack, Lothar/Hack, Irmgard (1988): *Die Wirklichkeit, die Wissenschaft*. Frankfurt/M.
- Haipeter, Thomas/Hoose, Fabian (2019): *Interessenvertretung bei Crowd- und Gigwork. Initiativen zur Regulierung von Plattformarbeit in Deutschland*. URL: <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2019/report2019-05.pdf>, Zugriff: 20.7.2019.
- Heinemann, Ulrich/Wannöffel, Manfred (2019): *Soziale Demokratie. Begriff, Elemente, Entwicklung und die Bedeutung für die Erinnerungskultur*. Arbeitspapier aus der Kommission „Erinnerungskulturen der sozialen Demokratie“. Düsseldorf. URL: https://www.boeckler.de/pdf/p_ek_ap_06_2019.pdf, Zugriff: 20.7.2019.
- Heitmeyer, Wilhelm (2018): *Autoritäre Versuchungen – Signaturen der Bedrohung*. Berlin.
- Kern, Horst/Schumann, Michael (1984): *Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion*. München
- Korpi, Walter (1978): *The Working Class in Welfare Capitalism. Work, Unions and Politics in Sweden*. London.
- Kotthoff, Hermann/Reindl, Josef (1990): *Die soziale Welt kleiner Betriebe*. Göttingen.
- Menz, Wolfgang/Nies, Sarah/Sauer, Dieter (2019): Digitale Kontrolle und Vermarktlichung. In: *PROKLA* 49(195): 181-200. <https://doi.org/10.32387/prokla.v49i195.1808>
- Milert, Werner/Tschirbs, Rudolf (2013): *Die andere Demokratie. Betriebliche Interessenvertretung in Deutschland 1848 bis 2008*. Essen.
- Mückenberger, Ulrich (1986): Zur Rolle des Normalarbeitsverhältnisses bei der sozialstaatlichen Umverteilung von Risiken. In: *PROKLA* 16(64): 31-45. <https://doi.org/10.32387/prokla.v16i64.1366>
- Sauer, Dieter/Detje, Richard (2019): Rechtspopulismus im Betrieb. Erscheinungsformen, Hintergründe, politischer Umgang. In: *WSI-Mitteilungen* 72(3): 159-167. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2019-3-159>

- Schmalz, Stefan/Dörre, Klaus (2014): Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. In: *Industrielle Beziehungen* 21(3): 217-237. <https://doi.org/10.1688/IndB-2014-03-Schmalz>
- Schumann, Michael (2014): Praxisorientierte Industriosociologie. Eine kritische Bilanz in eigener Sache. In: Wetzel, Detlef/Hofmann, Jörg/Urban, Hans-Jürgen (Hg.): *Industriearbeit und Arbeitspolitik Kooperationsfelder von Wissenschaft und Gewerkschaften*. Hamburg: 20-31.
- Tiefensee, Anita/Spannagel, Dorothee (2018): Ungleichheit der Einkommen und Vermögen in Deutschland. In: *WSI Mitteilungen* 71(5): 413-419. <https://doi.org/10.5771/0342-300X-2018-5-413>
- Wannöffel, Manfred (1991): *Sachzwang Japan*. Münster.
- (2015): 50 Jahre Opel-Werke in Bochum. In: Schauspielhaus Bochum und Urbane Künste Ruhr (Hg.): *Schichtwechsel: das Detroit-Projekt – ein Handbuch für Städte im Wandel = Changing shifts*. Berlin: 24-31.

DAS ARGUMENT

332 ZEITSCHRIFT FÜR PHILOSOPHIE UND SOZIALWISSENSCHAFTEN

KRITIK DER AUFKLÄRUNG

- V. OITTINEN: Marx und die Aufklärung
 G. THERBORN: Wege zur Moderne
 G. SCHWEPPENHÄUSER: Luhmanns Aufklärungs-Konzept
 J. LENT: Acht Einsprüche gegen Steven Pinkers Fortschrittsideen
 A. GEHRLACH: Brennholz und Pilze an den Rändern des Kapitalismus
 T. DLUGATSCH: Dialektik des Aufklärungsdenkens bei Diderot

POLITIK DER LITERATUR

- R. COHEN: Ernst Tollers Briefe
 A. BRAUNEIS/T. LAMBRECHT: Milo Raus Prozesstheater
 S. PABST: Ingo Schulzes Kapitalismuskritik
 C. KRAHL: Manja Präkels' Wiederaneignung des Erzähl-Zeit-Raums Wende
 S. MENSCHING: Robert Cohens New Yorker Tagebuch

Einzelheft
14 € / 12 €

Jahresabo
30 € / 24 €
zzgl. Versand