

- Bröckling, Ulrich et al. (Hrsg.): *Gouvernementalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen*, Frankfurt/M.
- Cruikshank, Barbara (1999): *The Will to Empower. Democratic Citizens and Other Subjects*. Ithaca/London.
- Curtis, Bruce (1995): Taking the State Back Out: Rose and Miller on Political Power, in: *British Journal of Sociology* 46, S.575-589.
- Dean, Mitchell (1999): *Governmentality. Power and Rule in Modern Society*, London.
- Foucault, Michel (1990) [1983]: Was ist Aufklärung, in: Eva Erdmann / Rainer Forst / Axel Honneth (Hrsg.): *Ethos der Moderne. Foucaults Kritik der Aufklärung*, Frankfurt/M., S.35-54.
- Foucault, Michel (1993) [1980]: About the Beginnings of the Hermeneutics of the Self, in: *Political Theory* 21, S.198-227.
- Foucault, Michel (1994a) [1982]: Das Subjekt und die Macht, in: Hubert Dreyfus / Paul Rabinow (Hrsg.): *Michel Foucault. Jenseits von Strukturalismus und Hermeneutik*, Frankfurt/M., S. 241-261.
- Foucault, Michel (1994b) [1983]: Zur Genealogie der Ethik: Ein Überblick über laufende Arbeiten, in: Hubert Dreyfus / Paul Rabinow (Hrsg.): *Michel Foucault*, Frankfurt/M., S.264-292.
- Foucault, Michel (1994c) [1983]: Critical Theory/Intellectual History, in: Michael Kelly (Hrsg.): *Critique and Power. Recasting the Foucault/Habermas Debate*, Cambridge, S.109-138.
- Foucault, Michel (2000) [1978]: Questions of Method, in: James Faubion (Hrsg.): *Michel Foucault. Power*, New York, S. 223-238.
- Foucault, Michel (2004a) [1978]: *Geschichte der Gouvernementalität I. Sicherheit, Territorium, Bevölkerung*. Frankfurt/M.
- Foucault, Michel (2004b) [1979]: *Geschichte der Gouvernementalität II. Die Geburt der Biopolitik*. Frankfurt/M.
- Jessop, Bob (1990): *State Theory. Putting Capitalist States in their Place*, Pennsylvania.
- Jessop, Bob (2002): Liberalism, Neoliberalism, and Urban Governance: A State-Theoretical Perspective, in: *Antipode* 34, S. 452-472.
- Jessop, Bob (2007): *State Power: A Strategic-Relational Approach*, Cambridge.
- Kelly, Duncan (1999): The Strategic-Relational View of the State, in: *Politics* 19, S. 109-115.
- Larner, Wendy (2000): Neo-liberalism: Policy, Ideology, Governmentality, in: *Studies in Political Economy* 63, S. 5-25.
- Lemke, Thomas (2000): Neoliberalismus, Staat und Selbsttechnologien. Ein kritischer Überblick über die governmentality studies, in: *Politische Vierteljahresschrift* 41, S. 31-47. (zitiert aus der Online-Version: www.thomaslemkeweb.de)
- Lemke, Thomas (2007a): *Gouvernementalität und Biopolitik*, Wiesbaden.
- Lemke, Thomas (2007b): Eine unverdauliche Mahlzeit? Staatlichkeit, Wissen und die Analytik der Regierung, in: Susanne Krasmann / Michael Volkmer (Hrsg.): *Michel Foucaults „Geschichte der Gouvernementalität“ in den Sozialwissenschaften*. Internationale Beiträge, Bielefeld, S. 47-74.
- Mitchell, Timothy (1991): The Limits of the State: Beyond State Theories and their Critics, in: *American Political Science Review* 85, S.77-96.
- Niejahr, Elisabeth / Schmidt, Thomas E. (2007): Es war nicht alles schlecht, in: *DIE ZEIT* 35, S.3.
- O'Malley, Pat et al. (1997): Governmentality, criticism, politics, in: *Economy and Society* 26, S. 501-517.
- Peck, Jamie / Tickell, Adam (2002): Neoliberalizing Space, in: *Antipode* 34, S. 380-404.
- Rose, Nikolas (1999): *Powers of Freedom. Reframing Political Thought*, Cambridge.
- Rose, Nikolas / Miller, Peter (1992): Political Power beyond the State: Problematics of Government, in: *The British Journal of Sociology* 43, S.173-205.
- Saar, Martin (2007): Macht, Staat, Subjektivität. Foucaults Begriff und Geschichte der Gouvernementalität im Werkkontext, in: Susanne Krasmann / Michael Volkmer (Hrsg.): *Michel Foucaults „Geschichte der Gouvernementalität“ in den Sozialwissenschaften*, Bielefeld, S. 23-46.
- Sprothen, Vera (2007): Obwohl die Wirtschaft blüht, droht der Regierung die Abwahl, in: *DIE ZEIT* 48, S. 36.

Jürgen Hoffmann, Rudi Schmidt

Der Streik der Lokführer-Gewerkschaft GDL Anfang vom Ende des deutschen Systems der industriellen Beziehungen?

Kaum ein Ereignis hat die allgemeine Öffentlichkeit und insbesondere linke Gruppierungen so nachhaltig beschäftigt wie der monatelange Tarifkonflikt zwischen der Lokführergewerkschaft GDL und der Deutschen Bahn vom Juli 2007 bis zum März 2008. Die radikalen Forderungen und die radikalen Mittel beflügelten die Phantasie mancher Systemkritiker, die in dem ökonomischen schnell schon einen politischen Kampf sehen wollten und uneingeschränkte Solidarität forderten (siehe www.bahnstreik-soli.de)¹. Seitdem wurde erbittert darüber gestritten, ob die GDL nun Speerspitze einer sich erneuernden Gewerkschaftsbewegung sei, die sich gegen den neoliberalen Kapitalismus formiere oder Spalterorganisation mit egoistischen Organisationsinteressen. Mit unserem Beitrag wollen wir zur Versachlichung der Diskussion beitragen, die häufig recht informationsarm geführt worden, durch Mythen angereichert und von projektiven Erwartungen bestimmt gewesen ist.

In den letzten zehn Jahren sind bei der Interessenvertretung der lohnabhängig Beschäftigten in der Bundesrepublik zwei organisationspolitische Tendenzen deutlich geworden: Auf der einen Seite haben sich Gewerkschaften – im wesentlichen aufgrund finanzieller Probleme, die durch die Vereinigung entstanden sind – zu größeren Einheiten zusammen geschlossen, sei es in Form der Fusion von einzelnen Industrie-, Status- und Unternehmensgewerkschaften wie im Falle von Verdi und IG BCE (vgl. dazu Waddington et al. 2005, Kahmann 2004), sei es in Form des Anschlusses einzelner Industriegewerkschaften an große Einzelgewerkschaften wie im Falle von Holz/Kunststoff und Textil, die sich der IG Metall angeschlossen haben. Diese neuen, multisektoralen Gewerkschaften bemühen sich zwar, den differenzierten Interessen ihrer alten und neuen Mitglieder durch die Erhöhung organisatorischer Komplexität ent-

1 Typisch dafür Thiess Gleiss, Mitglied im Bundesvorstand der Partei 'Die Linke': „Der Arbeitskampf der GDL beginnt grundsätzliche und politische Dimensionen anzunehmen, die ihn nicht nur auf die höchste Stufe der gewerkschaftlichen und betrieblichen Kämpfe der jüngeren Geschichte in Deutschland heben, sondern die jede Gewerkschaft, jeden Linken und jede Linke zu eindeutiger Positionierung und aktiver Kampfunterstützung verpflichten. (...) Hier und jetzt findet der politische Streik statt, in dessen Dienst sich die Linke und DIE LINKE stellen muss“ (Stellungnahme v.14.11.07, in: www.bahnstreik-soli.de).

gegen zu kommen (das Matrix-Modell von Verdi mag hier als Beispiel dienen), stehen aber vor eben diesem Problem, Vielfalt und Einheit organisatorisch immer wieder zusammen zu bringen.

Als ein zweiter Trend – der nicht unbedingt als Antwort auf die Fusionen zu verstehen ist – machen immer mehr Berufsgewerkschaften bzw. so genannte Spezialistengewerkschaften von sich reden; Gewerkschaften bzw. Verbände, die oft schon länger existieren, aber zuvor in Tarifgemeinschaften mit den großen Industriegewerkschaften tarifpolitisch eingebunden waren oder aber bislang keine tarifpolitischen Ambitionen hatten: die Vereinigung Cockpit der Piloten, die Fluglotsen Vereinigung, der Marburger Bund, und nicht zuletzt die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL). Die tarifpolitische Speerspitze dieser Organisationen richtete sich entweder gegen die aufgrund ihrer Heterogenität mangelnde Sanktionsfähigkeit von Großorganisationen oder aber gegen die von den großen Industriegewerkschaften verfochtene Politik einer Nivellierung der Einkommen – wobei die Großorganisationen dies i.d.R. mit der traditionellen Klassensolidarität begründen, oder damit, dass man allgemein ein Auseinanderdriften der Einkommen und eine damit verbundene Entsolidarisierung wie in Großbritannien und den USA verhindern will. Gegen diese Position wird von den genannten Berufsgewerkschaften das Leistungskriterium betont, wobei allerdings das hohe Sanktionspotential von kleinen, homogenen Gruppen, die zugleich an Schaltstellen gesellschaftlicher Infrastruktur sitzen, mitgedacht wird. Am Beispiel des Streiks der Gewerkschaft der Lokomotivführer im Jahr 2007/08 soll im Folgenden die Organisations- und Politikfähigkeit solcher Berufsgewerkschaften untersucht und der Frage nachgegangen werden: Welche Zukunftschancen hat das auf Solidarität disparater Gruppen aufbauende und in der Lohnstruktur nivellierend wirkende Industrieverbandsprinzip? Dabei wird auch zu klären sein, ob die besonderen historischen und strukturellen Bedingungen der Bahn (Staatsunternehmen, Infrastrukturmonopol, dramatischer Beschäftigungsabbau) eine Übertragung des GDL-Beispiels auf mögliche Entwicklungsspielräume anderer Berufsgewerkschaften gestatten. Der Beitrag beruht auf empirischen Recherchen, die auch Interviews mit allen vier beteiligten Kollektivakteuren umfassen. Nach einer Darstellung der historischen Hintergründe des Konflikts, der Rolle der beteiligten Akteure, des Konfliktverlaufs und seines Ergebnisses wird zum Schluss eine gewerkschaftspolitische und -soziologische Beantwortung der aufgeworfenen Fragen versucht.

1. Die Akteure

1.1. Die Deutsche Bahn AG

Die Besonderheit der Auseinandersetzung zwischen der GDL einerseits und der DB AG andererseits – aber auch die der Auseinandersetzungen zwischen GDL und der Tarifgemeinschaft Transnet/GDBA – müssen vor dem Hinter-

grund der Tradition und Unternehmensstruktur der deutschen Eisenbahnen (DR, DB) und ihrer Gewerkschaften gesehen werden. Die Bahnen (DB wie DR) waren bis in die 1990er Jahre Staatsunternehmen (und auch heute noch ist nach Umwandlung der Bundesbahn 1994 in die 'DB AG' der Staat der einzige Aktionär); der größte Teil der Beschäftigten war im Beamtenverhältnis beschäftigt (und besaß ein entsprechendes Statusbewusstsein), oder aber war in stabilen Tariflohnverhältnissen abgesichert; man trug und trägt – zumindest im kundennahen Bereich und inzwischen vorsichtig modernisiert – Uniformen und war in quasi-militärischen Rängen organisiert (zum historischen Hintergrund: Müller/Wilke 2006, 100f.). Zugleich genossen besonders die mittleren und höheren Ränge vergleichsweise gute Sozialleistungen des Dienstherrn Staat (ebd.). Beamtenstatus und Uniform wiesen die Beschäftigten als eine besondere Kategorie Lohnabhängige aus; die „uniformierten Arbeiter“ (Bahn, Post) spielten deshalb auch historisch in der organisierten Interessenvertretung eine besondere Rolle. Die von ihnen gegründeten Gewerkschaften waren Unternehmensgewerkschaften, und sie sind es letztlich auch heute noch, wenngleich es bei den drei Bahngewerkschaften Ansätze zu einer Neuorientierung, d.h. Ausweitung des Rekrutierungsbereichs gibt.

Bereits vor der „Wende“ hat die Deutsche Bundesbahn aus ökonomischen Gründen unter dem Druck der automobilen Gesellschaft des „Wirtschaftswunders“ viele Strecken stillgelegt und Beschäftigung abgebaut – was oft in einen *circulus vitiosus* mündete: die Streckenstilllegungen zwangen wiederum viele Fahrgäste zum Umsteigen auf das Auto, mit der Folge, dass verbliebene Strecken ökonomisch unattraktiv wurden. Der Druck auf die Beschäftigten wuchs dann besonders mit der Wende und mit der Fusion von Bundesbahn und Deutsche Reichsbahn der DDR zur Deutschen Bahn enorm an, da die Reichsbahn personell überbesetzt war und zugleich weitere Streckenstilllegungen vorgenommen wurden: Der Gütertransport erfolgte in der DDR fast ausschließlich über die Bahn, was nach dem Entwicklungsstand westdeutscher Logistik in den 1990er Jahren als ineffizient galt. Die Übertragung des diversifizierten Transport- und Speditionsmusters auf die Neuen Bundesländer hatte dann einen weiteren massiven Stellenabbau im Schienenverkehr zur Folge.

Von der Öffentlichkeit kaum bemerkt, hat die Bundesbahn seit 1990, ab 1994 als DB AG, eine enorme Personalreduktion bewältigt. Ihr Personalstand sank von 1990 462.000 (incl. Deutsche Reichsbahn) um mehr als die Hälfte auf 229.000 Beschäftigte Ende 2006 (GDL 2007: 6). Das geschah ohne größere Konflikte und ausschließlich in Form sozialverträglicher Regelungen, die vermittle des Senioritätsprinzips besonders den Mitgliederstamm der Gewerkschaften schützten. Zwar sind die Kosten dafür überwiegend vom Steuerzahler und von den Bahnkunden getragen worden, aber auch die Beschäftigten wurden zur Kasse gebeten. Im Bündnis für Arbeit von 1996 (dem späteren 'Beschäftigungssicherungs-Tarifvertrag'), der mit Verlängerungen bis heute gilt,

verpflichteten sich die Gewerkschaften zu „moderaten Tariferhöhungen“. Transnet und die GDBA haben das immer als allgemeinen Solidarbeitrag aller Beschäftigten gegenüber den früher Ausscheidenden (Frühverrentung, mit Abfindung freiwillig ausgeschieden etc.) betrachtet. Darüber sind sie in eine kooperative Nähe zum Management geraten, die ihnen nicht immer die tarifpolitische Distanz erlaubte, die sich aber eine Berufsgruppen-Gewerkschaft leisten kann, die solche Rücksichtnahme für weniger geboten erachtet. Der erlebte Personalabbau hatte auch zur Folge, dass besonders beim (ausgedünnten) Fahrpersonal sich ein großer Berg von Überstunden aufbaute, der zur Aufrechthaltung des Fahrbetriebs angehäuft wurde (Müller/Wilke 2006: 160ff.). Von der GDL wurde das als asymmetrisch empfunden und hat atmosphärisch im Tarifkonflikt zwischen den Gewerkschaften Transnet/GDBA und der GDL eine gewisse Rolle gespielt.

Die 1994 privatisierte *Deutsche Bahn AG* plant für 2008 den Börsengang, dessen Form und Umfang lange zwischen den Bundestagsparteien und den Bahngewerkschaften umstritten war und auch nach der neuesten Mehrheitsoption einer 24,9%-Verkaufs des Schienenverkehrs an private Aktionäre z.T. noch kontrovers geblieben ist². Im Gesamtkonzern arbeiten ca. 230.000, im Kernkonzern (ohne das Logistikunternehmen Schenker etc.) 180.000 Beschäftigte, davon ca. 135.000 nach Tarif bezahlte und ca. 45.000 Beamte. Seit 2000 wird der Konzern von Hartmut Mehdorn geleitet. Er ist aufgeteilt in die 5 Einzelgesellschaften: DB Regio AG, DB Fernverkehr AG, Railion AG, DB Netz AG, und DB Station & Service AG. Hinzu kommen vor allem Schenker und kleinere Akquisitionen.

Seit Umwandlung der Bundesbehörde in ein privatrechtliches Unternehmen war die DB AG intensiv darum bemüht, trotz neuer Schuldenaufnahme (nach der Entschuldung von 1994) im operativen Bereich in die schwarzen Zahlen zu kommen. Das ist ihr erstmals 2003 gelungen und war vermutlich stark durch den geplanten Börsengang motiviert. Der enorme Finanzierungsbedarf für die Modernisierung, - z.T. auch für die Neuakquisitionen - hat zu einem gegenwärtigen Schuldenstand von 16,5 Mrd. Euro geführt. Der Umbau des Konzerns ist nicht nur durch erhebliche Personalschrumpfung, technische Modernisierung (Umstellung von elektromechanischen auf elektronische Signal- und Weichensteuerung, halbautomatische Zugsteuerung in den ICEs etc.), sondern auch durch Transformation der Arbeits- und Lohnpolitik (Umbau der Lohnsysteme von Beamtenbesoldungsgruppen hin zu anforderungs- und qualifikationsdifferenzierten Lohn- und Gehaltseinstufungen) bestimmt gewesen. Bis 2007 wurde die Lohndifferenzierung (vor allem um die Beamten bei Lohnsteigerungen berücksichtigen zu können) auch durch über 60 verschiedene Zu-

2 Da das Problem des Börsengangs im Tarifkonflikt nur ganz am Rande eine Rolle gespielt hat, gehen wir hier nicht näher darauf ein.

lagen vorgenommen, was zu einer kaum noch übersichtbaren tariflichen Gemengelage geführt hat.

1.2. Die Lokführer

Die Eisenbahn ist eng mit der Industriegeschichte verbunden und repräsentiert auch heute noch eine komfortable, umweltfreundliche Alternative des Reisens auf mittlere Distanz verglichen mit anderen Verkehrsmitteln. Sie spielt daher im kollektiven Gedächtnis der Bevölkerung wie in der Alltagspraxis vieler Menschen nach wie vor eine wichtige Rolle. Von diesem Image zehrt auch derjenige, der den Zug steuert, der *Lokomotivführer*, der heute aber schon überwiegend ein *Triebfahrzeugführer* geworden ist, weil durch eine andere Bauweise bzw. Verteilung der Antriebsaggregate die Züge vielfach keine Lokomotive mehr haben. An dem Disput zwischen GDL und der DB AG war bemerkenswert, dass die DB AG denn auch meist von den 'Triebfahrzeugführern' sprach, die GDL hingegen immer von den 'Lokführern'; sie tat es auch dann, wenn es eindeutig unzutreffend war. So z.B. wenn die GDL in ihren Streiknachrichten verkündete, dass die „Lokführer der Berliner S-Bahn“ sich vollständig am Streik beteiligt hätten, obwohl bekanntlich die S-Bahn in Berlin nach ihrer Elektrifizierung schon seit mehr als sieben Jahrzehnten ohne Lokomotiven fährt.

Die GDL 'bewirtschaftet' mit dem Festhalten am 'Lokführer'-Begriff einen positiven Sympathiegehalt, der einer alten, inzwischen im Verschwinden begriffenen Tradition entspricht. Zu Dampflok-Zeiten war der Lokomotivführer fast ein halber Ingenieur, der unterwegs auch kleinere Havarien selbst zu beheben wusste und für kleinere Wartungen zuständig war. Ohne Elektronik und Funk auf der Strecke war er zuweilen auf sich selbst angewiesen und hatte ein hohes Ansehen. Wegen der erforderlichen Kompetenz und Erfahrung wurde er traditionell wie ein Meister bezahlt. Von anderen technischen Berufen hob er sich durch eine besondere Sichtbarkeit ab. Im Zug nur für die ihm anvertrauten Passagiere da, blieb er räumlich getrennt von ihnen, war der lonely rider des Stahlrosses, den ein Nimbus aus Pionierzeiten umgab und der für den Traumberuf stand, den viele Eisenbahn spielende Jungen einst hegten.

Der Triebzugführer in den modernen Fernzügen unserer Tage ist hingegen zum angelernten Mess- und Steuerwart herabgesunken, wie man ihn aus Kraftwerkszentralen oder Chemieanlagen kennt. Fahrplan und Geschwindigkeit sind im Bordcomputer eingegeben. Er kann den Zug per Autopiloten nahezu automatisch fahren. Nur noch Anfahren und Abbremsen werden zwingend von ihm verlangt. Die induktive Zugbeeinflussung, die auf allen Hauptstrecken angebracht ist (ca. 80%), ermöglicht den eigentlichen Herren des Geschehens auf den Schienen, den *Fahrdienstleitern* in den zentralen Stellwerken, jederzeit zu verfolgen, welcher Zug sich gerade wo aufhält. Er kann sie steuern,

d.h. eine Strecke frei geben oder sperren, einen Zug umleiten etc. Ein überfahrendes Rotlichtsignal führt auf solchen Strecken zur automatischen Zugabbremung. Die 'Linienzugbeeinflussung' auf den modernen Schnellstrecken ermöglicht sogar die automatische Geschwindigkeitsminderung, wenn das zulässige Limit überschritten worden sein sollte. Lediglich auf den Nebenstrecken fährt der Lokführer noch 'auf Sicht'.

Zwar müssen alle Lokführer ein umfangreiches 'Fallwissen' parat haben, um angemessen auf Ausnahmesituationen und Notlagen reagieren zu können, z.B. Langsamfahrt bei Baustellen, aber im Zweifel können sie die Fahrdienstleitung anrufen und sich Rat holen. Insgesamt betrachtet kann der Lokführer seine Arbeit nur wenig beeinflussen; sie ist weitgehend vorgegeben. Dadurch sind auch die *fachlichen Anforderungen* gesunken. Bis vor kurzem war nach dem Hauptschulabschluss noch die dreijährige Ausbildung zum 'Eisenbahner im Betriebsdienst' mit der Spezialisierung zum Lokführer erforderlich. Heute wird ein guter Hauptschul- oder ein Realschulabschluss verlangt, an den sich nur noch ein 6- bis 8-monatiger Lehrgang anschließt.

Wegen der relativ niedrigen Qualifikation und der individuell wenig beeinflussbaren Leistung lassen sich Lokführer nach herkömmlichen Arbeitsbewertungsmethoden nicht sonderlich hoch einstufen. Lediglich bei Kriterien wie Verantwortung, Belastung und Erfahrung können Pluspunkte gesammelt werden. *Verantwortung* lässt sich mit dem Verweis auf die 5 oder 500 Passagiere reklamieren, die hinter dem Lokführer sitzen, obwohl auch die Verantwortung für den Zug weitgehend an die Fahrdienstleitung, an die Instandhaltung, den Wagenmeister etc. abgegeben worden ist. *Erfahrung* lässt sich auch bei Lokführern steigern, aber nach drei bis fünf Jahren sind die Chancen für neuen Wissenserwerb aus der Fahrpraxis nahezu erschöpft. Da bedarf es schon der Erweiterung des Repertoires durch Einweisung in die Bedienung anderer Züge und Lokomotiven, durch Auslandseinsätze etc., um Kompetenzen und Erfahrung zu vergrößern, was aber nur mit mäßiger Einkommenssteigerung verbunden ist.

Die einzige besonders lohnrelevante Kategorie ist die *Belastung* durch ungünstige Arbeitszeiten. Es ist nicht nur der Schichtdienst und der Nachtdienst, der belastet; es sind auch die u.U. langen Zu- und Abfahrten zum Einsatzzug, die Transferzeiten zwischen verschiedenen Zügen, die Auswärtsübernachtungen und die Zeiten langer Abwesenheit von der Familie. Für solche Belastungen gibt es Zuschläge, die bislang im Durchschnitt ca. 300 Euro betragen haben und im Einzelfall bis auf 450 Euro steigen konnten. Gleichwohl hat es über den Umfang der Anerkennung von Leer- und Transferzeiten immer wieder Streit mit der Bahn gegeben. Eine Verbesserung bei der Arbeitszeitregulierung war daher eine wichtige Forderung der Lokführer in dem vergangenen Tarifkonflikt.

1.3. Die Gewerkschaften

Die Gewerkschaft *Transnet* (früher GdED - Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands) ist die größte der drei Bahngewerkschaften mit 2007 ca. 230.000 Mitgliedern (ohne Pensionäre 140.000) und wurde bis zum Mai 2008 von Norbert Hansen geleitet. Zur langfristigen Sicherung der Beschäftigungsverhältnisse betreibt Transnet auch Industrie- bzw. Unternehmenspolitik. Bei dem Tarifkonflikt 2007/2008 ist ihr und insbesondere ihrem Vorsitzenden Hansen z.B. in der Frage von Privatisierung und Börsengang allzu große Unternehmensnähe vorgeworfen worden. Gleichwohl kam für die Mitglieder von Transnet der Positionswechsel Hansens überraschend und hat nach Bekanntwerden seines Bild-Zeitungs-Interviews (v. 16.5.08) über die Notwendigkeit weiteren Personalabbaus wütende Proteste ausgelöst³. Auf Grund ihrer Mitgliederstärke dominiert Transnet die Betriebsratsgremien in den Konzerngesellschaften, mit Ausnahme von DB-Regio Ost; dort ist die GDL stärker vertreten. Die Transnet hat die Masse ihrer Mitglieder im Netz (incl. Stellwerke), in den Werkstätten und beim Fahrpersonal (z.B. die Mehrheit der Zugbegleiter und des Servicepersonals). Aber auch nennenswerte Teile der Verwaltung, incl. Führungskräfte, sind bei Transnet organisiert. Transnet hat sich daher traditionell als tonangebende Hausgewerkschaft verstanden und das womöglich auch die Minderheitsgewerkschaft GDL spüren lassen.

Die *Verkehrsgewerkschaft GDBA* hat ca. 45.000 Mitglieder, wovon knapp zwei Drittel aktive sind. Vorsitzender ist Klaus-Dieter Hommel. Die organisatorischen Schwerpunkte dieser Gewerkschaft sind die Verwaltungen, vor allem die alten Beamtenhochburgen (z. B. das Eisenbahn-Bundesamt, das Bundeseisenbahnvermögensamt etc.); aber auch sie hat Mitarbeiter im Fahrdienst, in den Stellwerken etc. organisiert. Hommel und die GDBA vertraten bislang tarif- und unternehmenspolitisch im Wesentlichen die gleiche Position wie Transnet und Norbert Hansen; das wird sich jetzt vermutlich ändern.

Die *Gewerkschaft der Lokomotivführer GDL*, hatte vor dem Streik 34.000 Mitglieder, (ohne Pensionäre 22.000), durch den Streik ca. 1500 Neuzugänge. Ihr Vorsitzender war bis zum Mai 2008 Manfred Schell; sein Nachfolger wurde der frühere Vize Claus Weselsky. Die GDL wurde 1867 gegründet und ist damit die älteste (noch bestehende) Gewerkschaft in Deutschland. Eigenständige Tarifpolitik hat sie im Grunde genommen erst seit Privatisierung der Bahn betrieben. Ihre Hochburgen liegen in Ostdeutschland, wo sie ca. 85 % der Lokführer organisiert hat und dort insbesondere bei der DB Regio. Sie ist

3 Hansen war bis zum Wechsel in den Vorstand der DB AG stellvertretender Aufsichtsrats-Vorsitzender im Konzern und in den einzelnen AGs für die Arbeitnehmerbank. - Mit der nun erkennbaren einseitigen Interessenwahrnehmung des Konzerns düpiert er nicht nur seine bisherige Gewerkschaft, sondern hat sich auch in seiner neuen Rolle als designierter Personalvorstand und erhoffter Vermittler zwischen Bahn und Belegschaft diskreditiert.

attraktiv auch durch ihre niedrigeren Beiträge. Sie betragen nur zwischen 7 (Rentner) und max. 17 Euro, während bei Transnet gemäß DGB-Satzung 1% vom Bruttoentgelt gezahlt werden muss. Als berufsständische Interessenorganisation hat die GDL sich lange Zeit wenig um Unternehmenspolitik gekümmert. Als kleinste Gewerkschaft ohnehin nur schwach oder gar nicht in den Mitbestimmungsgremien vertreten, sah sie wohl auch keine Gelegenheit dazu. Die Transnet gehört zum DGB. GDBA und GDL als ehemalige reine Beamtengewerkschaften sind im Deutschen Beamtenbund (DBB) organisiert. Bis 2002 bildeten GDBA und GDL eine Tarifgemeinschaft (TG), seitdem Transnet und GDBA. Alle Bahngewerkschaften organisieren jetzt Angestellte, Arbeiter und Beamte sowohl in der DB AG wie in den Privatbahnen, teilweise auch in Busgesellschaften, und nicht nur dann, wenn diese früher der Bahn gehörten. Dadurch gibt es Abgrenzungskonflikte sowohl untereinander, als auch mit Verdi, die von der früheren ÖTV u.a. die Organisation des öffentlichen Personennahverkehrs übernommen hat. Der Beschäftigungssicherungs-Tarifvertrag war lange Zeit ein gemeinsames Projekt aller drei Bahngewerkschaften. Mit der Maximalstrategie im Tarifkonflikt 2007/08 distanzierte sich die GDL faktisch davon, weshalb Mehdorn den Tarifvertrag konsequenterweise kündigen wollte, was nur durch die Streikdrohung von Transnet/GDBA verhindert wurde. Insofern profitierte die GDL vom inkriminierten 'concession bargaining' von Transnet/GDBA.

2. Der Tarifkonflikt

2.1. Die Vorgeschichte

Der Konfliktkurs der GDL vom Sommer 2007 entwickelte sich nicht situativ bzw. in Reaktion auf die unvorhersehbare Sturheit der Gegenseite, sondern war sorgfältig geplant. Die Auseinandersetzung hat eine bemerkenswerte Vorgeschichte, die in der Öffentlichkeit kaum wahrgenommen wurde. Fast mit dem gleichen Programm – Besserstellung der Lokführer, eigenständiger Fahrpersonal-Tarifvertrag – war die GDL bereits 2003 in den Ring gestiegen und unterlegen. Diesmal wollte sie es besser machen; und das kam so (ausführlich zur Vorgeschichte: Müller/Wilke 2006: 245ff. und Müller/Wilke 2008).

Der enorme Mitgliederverlust aller drei Bahngewerkschaften durch den Personalabbau in den 1990er Jahren führte zu Überlegungen, die Kräfte zu bündeln. Nachdem GdED/Transnet von dem Gedanken eines Beitritts zur sich neu bildenden Dienstleistungsgewerkschaft Verdi Abstand genommen hatte, rückte eine Fusion mit den anderen beiden Bahngewerkschaften ins Blickfeld. Dazu bestand dort zunächst auch eine gewisse Bereitschaft; GDBA und GDL bildeten bereits seit einiger Zeit eine Tarifgemeinschaft. Dann aber signalisierte der Erfolg der Pilotenvereinigung Cockpit der GDL, dass Spezialisten in Schlüsselfunktionen wirksame Hebelwirkungen hätten, die auch separate Ta-

rienerfolge ermöglichten. Mitgliederwirksam wurde eine solche Strategie – bei einem gewerkschaftlichen Organisationsgrad von ca. 80% im Bahnbereich – aber erst, wenn man mit solchen Erfolgen von anderen Gewerkschaften Mitglieder abwerben könnte; dafür kam vor allem die Transnet in Frage.

Befördert wurde dieses Konzept durch einen 2002 parallel dazu entstehenden Konflikt um einen von der DB AG gewünschten *Ergänzungs-Tarifvertrag* mit abgesenktem Tarifniveau. Dabei ging es im Kern um die Forderung der Bahn, gegen die Garantie des bestehenden Einkommensniveaus Mehrarbeit zu akzeptieren, um so die Konkurrenzfähigkeit der DB insbesondere im regionalen Konkurrenzkampf mit privaten Anbietern zu erhöhen. Die Gewerkschaften waren dazu prinzipiell bereit, die Art der Umsetzung führte jedoch zu einem Konflikt. Der spezifische Arbeitseinsatz des Fahrpersonals bringt es mit sich, dass betriebliche Anwesenheitszeiten nicht mit der Arbeitszeit identisch sind, da viele An- und Abfahrten, Wartezeiten auf Anschlussfahrten etc. anfallen („wertschöpfungsfreie Zeiten im Fahrbetrieb“), die nicht so belastend sind wie der Arbeitseinsatz selbst. Daher plante die Bahn, dass die an Lokführer gezahlte Fahrtenerschädigung nivellierend in eine allgemeine Schichtleistungszulage eingehen und die so genannten 'Fahrgastzeiten' nur noch bedingt angerechnet werden sollten (das sind die passiven Mitfahrten zwischen Endpunkt und nächsten Einsatzpunkt der Lokführer). Die Bahn betrachtete dies als eine gewisse Gegenleistung für die Beschäftigungsgarantie aus dem Beschäftigungssicherungs-Tarifvertrag. Die dazu federführend von Transnet ausgehandelten Regelungen waren gegenüber der Belegschaft kaum vermittelt worden und intransparent. In der aufkommenden Unzufriedenheit machte „sich die GDL nun zum Sprachrohr der täglich anschwellenden Proteststimmung in Betrieben und Belegschaften des Fahrdienstes“ und formte „ihre Außenseiterrolle in die einer institutionalisierten Betriebsopposition um“ (Müller/Wilke 2006, 257). Sie lehnte den Ergänzungstarifvertrag der beiden anderen Gewerkschaften ab und fühlte sich darin durch den Wechsel von ca. 1000 Mitgliedern von Transnet und GDBA zur GDL ermutigt. Daraufhin zogen auch die beiden anderen Gewerkschaften ihre Unterschrift unter den Regio-Ergänzungstarifvertrag zurück.

Die GDL ging nun bei den Anfang 2003 anstehenden Lohntarifverhandlungen in die Offensive. Sie formulierte als Alternative gegen den Flächentarifvertrag von Transnet/GDBA unter der Parole „Gerechtigkeit statt Gleichmacherei“ einen *Spartentarifvertrag* mit dem Fahrpersonal und verzichtete zugunsten von dessen Akzeptanz auf übermäßige Lohnforderungen; sie begnügte sich mit 3%. Dagegen hatte die Tarifgemeinschaft Transnet/GDBA mit 3,2% ein höheres Ergebnis bei der DB AG erreicht, unter der Bedingung, dass es zu einem einheitlichen Abschluss mit allen drei Gewerkschaften komme. Die GDL unterschrieb nicht, beharrte auf ihrem Sonderweg (eigener Spartentarifvertrag) und drohte mit Streik. Dagegen zog die DB AG vor Gericht und erhielt mit

dem Argument, die Tarifeinheit im Unternehmen zu wahren (mit Bezug auf die höchstrichterliche Rechtsprechung) zunächst auch Recht, unterlag aber im Berufungsverfahren, in dem das Gericht das Grundrecht auf Koalitionsfreiheit höher stellte als den durch die Rechtsprechung etablierten Grundsatz der Tarifeinheit. Inzwischen hatte die GDL zunehmend Probleme mit ihren Mitgliedern bekommen und Mühe, – im Hinblick auf das Ergebnis von Transnet/GDBA – die Legitimität von Streiks zu vermitteln. Angesichts der Vermittlungsschwierigkeiten ihrer Position lenkte die GDL schließlich ein und trat im Dezember 2003 dem Tarifvertrag bei. Alle drei Gewerkschaften verpflichteten sich, ihr Vorgehen künftig miteinander abzustimmen und die Federführung in allen Lokführerfragen der GDL zu übertragen. Dieses Lippenbekenntnis hatte keinen Bestand, vielmehr bereitete die GDL sich diesmal besser vor, um die Scharte von 2003 auszuweiten. Sie kündigte 2006 vorsorglich das Schlichtungsabkommen, um keine unerwünschten Kompromisse eingehen zu müssen und legte der Tarifrunde 2007 bei gleichem Ziel eine veränderte Taktik zugrunde.

2.2. Der Verlauf des Tarifkonflikts 2007/2008

Die Forderungen und ihre Begründung. Die GDL forderte eine Anhebung des Bruttoeinstiegslohns für Lokführer um gut 500 Euro auf 2500 Euro (analoge Steigerungen für das übrige Fahrpersonal), finanzielle Aufstiegsperspektiven und bessere Arbeitszeitbedingungen im Rahmen eines eigenständigen Fahrpersonal-Tarifvertrags. Daraus errechnete die DB AG ein Gesamtvolumen von 31% Einkommenssteigerung. Während sie damit die mangelnde Seriosität der GDL belegen wollte, hatte die GDL keine Skrupel, sich zum enfant terrible der Tarifpolitik zu machen, identifizierte sich damit und verwies kühl auf die 62% Gehaltserhöhung des Bahnvorstands im Jahr 2006. Wie 2003 stand auch 2007 das organisationspolitische Ziel für die GDL im Vordergrund: durch Ausweitung der Mitgliederbasis auf Kosten der beiden Konkurrenzgewerkschaften die Zukunftsfähigkeit als eigenständige Gewerkschaft zu sichern. Daher ging es ihr vor allem um die Durchsetzung eines unabhängigen Fahrpersonal-Tarifvertrags, der neben den Lokführern auch die – vorwiegend bei Transnet/GDBA organisierten – Zugbegleiter und das Servicepersonal einschloss. Die hohe Lohnforderung war dazu das Vehikel. 2003 hatte sie dessen Durchsetzung mit Lohnzurückhaltung erkaufen wollen, war damit aber bei den Mitgliedern auf Kritik gestoßen. Nun sicherte die GDL sich die Unterstützung der Mitglieder durch die umgekehrte Taktik, durch eine exorbitante Lohnforderung, in die sie den eigenständigen Tarifvertrag verpackte. (Manfred Schell: „Die 31-Prozent-Forderung wäre sofort vom Tisch, wenn die Bahn mit uns über einen eigenen Tarifvertrag verhandeln würde“, GDL-Presseerklärung v. 11.10.2007). Dieser angestrebte Tarifvertrag war aber mehr als die Rechts-

grundlage für den ‘Ausdehnungskampf’ gegen Transnet und GDBA, von denen man ganz unverhohlen Mitglieder abwerben wollte. Er war auch die Voraussetzung für eine dauerhafte Sicherung der Attraktivität als Interessenorganisation der Lokführer, da nur ein autonomer Tarifvertrag deren (angestrebte hohe) Grundlohnbestimmung vor (nivellierender) Vergleichbarkeit bewahrte. Wie oben dargelegt sollte mit dem eigenständigen Tarifvertrag die schlechende Abwertung der Lokführertätigkeit zumindest lohnpolitisch aufgehoben bzw. umgedreht werden. Dafür waren zwei Überlegungen maßgeblich, zum einen die mitglieder- bzw. werbungspolitische Hervorhebung, d.h. Privilegierung der Lokführer (1), zum anderen das Schaffen einer (bislang fehlenden) Entwicklungs- bzw. Aufstiegsperspektive für sie (2).

Zu 1. Bei Berücksichtigung objektiv-analytischer Kriterien wäre eine Höherstufung der Lokführer im Vergleich zu anderen Berufsgruppen im operativen Bereich der Bahn schwer zu legitimieren und durchzusetzen, weshalb die GDL das einheitliche Tarifgefüge der Bahn verlassen wollte, denn auf Vergleichbarkeit und Angemessenheit konnte und wollte sie bei dieser Strategie keinen Wert legen. Wie jedes große Unternehmen mochte umgekehrt die DB AG auf die Forderung der „widerspruchsfreien Integration“ des Lokführer-TV in das tarifliche Gesamtwerk aber nicht verzichten, weil die Vergleichbarkeit die sachliche Legitimation von Differenzierung liefert und der Verzicht darauf den Betriebsfrieden gefährden würde. Die GDL focht das nicht an und sie reduzierte die Anspruchsbegründung in ihrer Streikpropaganda („leistungs- und verantwortungsgerechte Bezahlung“ GDL 2007: 13) auf die beiden Aspekte Verantwortung und Belastung, worin die Lokführer eben exzeptionell wären.

Zu 2. Der spezialisierte Anlernberuf ‘Lokomotivführer’ ist eine berufliche Sackgasse. Es gibt nahezu keine Aufstiegsperspektive, wenn man von den zahlenmäßig nicht bedeutsamen Lokausbildern absieht. Bis zum Tarifkonflikt wurden die Lokführer nur in zwei Tarifgruppen mit vier Anciennitätsschritten eingestuft. Darüber herrschte seit je eine gewisse Unzufriedenheit. Der Vergleich mit den objektiven Anforderungen und den Belastungen anderer Berufsgruppen schien Veränderungen zu blockieren.

Der Lohn der Lokführer. Die normalen Streckenloführer im Angestelltenverhältnis erhielten bei der DB AG bislang ein Bruttoeinstiegsgehalt von 1970 Euro und erreichten nach vier Jahren 2148 Euro (bei Beamten liegt das Nettoeinkommen noch ca. 15% höher). Hinzu kamen Zulagen von durchschnittlich 300 Euro. In der Öffentlichkeit machte die GDL daraus stark vereinfacht einen Nettolohn von 1500 Euro und behauptete, dass die deutschen Lokführer „im Vergleich zu ihren westeuropäischen Kollegen das geringste Einkommen“ hätten, was mit einem Nettolohnvergleich von fünf anderen Ländern belegt wird, ohne die Berechnungsmethode dafür anzugeben (GDL 2007: 19). Das Berliner DIW kommt nach einer ausführlichen vergleichenden Analyse zu

folgendem Schluss: „Facharbeiter im produzierenden Gewerbe erhalten im Schnitt geringere Stundenlöhne als die Lokführer der DB, lediglich in der Autoindustrie, dem Verlagsgewerbe und in der Energieversorgung werden höhere Facharbeiterlöhne gezahlt. Deutlich geringer entlohnt werden Personen in anderen Verkehrsberufen, z.B. Berufskraftfahrer. Im Vergleich mit privaten Bahnunternehmen in Deutschland vergütet die DB die Leistung ihrer Lokomotivführer generell höher“ (DIW 2007: 621). Zu den teilweise höheren Löhnen im europäischen Ausland schreibt das Institut: „In diesen Ländern sind allerdings in der Regel auch die übrigen Löhne und die Lebenshaltungskosten höher als in Deutschland“ (ebd.). Insbesondere im Vergleich mit den privaten Busfahrern in Deutschland, die unter großem Konkurrenzdruck zu wesentlich schlechteren Arbeitsbedingungen und niedrigeren Löhnen arbeiten müssen, agieren die Lokführer und ihre Gewerkschaft arbeitsmarktpolitisch unter exzeptionellen Bedingungen. Wenn es relativ gesehen, d.h. gegenüber vergleichbaren Tätigkeitsgruppen keine Schlechterstellung und keinen Nachholbedarf der Lokführer gegeben hat, so ließ sich die Lohnforderung jedoch einkommenspolitisch und gesamtwirtschaftlich gut begründen.

Die öffentliche Legitimation der Lohnforderungen. Die Lokführer trafen bei ihrem ersten Streik am 3.7.2007 auf erstaunlich große Sympathien in der bundesdeutschen Öffentlichkeit und auch die betroffenen Bahnkunden begegneten überraschend gelassen den massiven Mobilitätseinschränkungen und der exorbitanten Forderung von 31% mehr Lohn. Der Grund: Die Auseinandersetzung kam zu einem günstigen Zeitpunkt und wurde von der Bevölkerung als ein *Stellvertreter-Konflikt* empfunden. (GDL-Vize Weselsky: „Wir haben die Lobby, die ändern nicht.“) Während die Lohnempfänger schon seit zehn Jahren eine Stagnation der Nettoeallöhne hinnehmen mussten und die Bahnbediensteten in derselben Zeit einen Einkommensverlust, genehmigten sich die Unternehmensvorstände unbeschadet von individuellem Versagen jährlich zweistellige Einkommenszuwächse und es wuchs die Schere zwischen arm und reich. In der Entwicklung der Reallöhne in der Europäischen Union seit 2000 steht Deutschland an zweitletzter Stelle (ETUI 2008: 52).

2.3. Konfliktverlauf

Im mehr als zehn Monate anhaltenden Tarifkonflikt zwischen GDL und DB AG, der mit allen Mitteln öffentlicher Polemik, Moralisierung, Erpressungsmanövern, juristischen Winkelzügen der Bahn vor Arbeitsgerichten, massiven Behinderungen im öffentlichen Güter- und Personenverkehr ausgetragen wurde, ging es für die Bahn zwar immer auch um die Beschränkung des gegenwärtigen Lohnanstiegs, mehr aber noch um die Vermeidung eines abermaligen Hochschaukelns der Gewerkschaftsforderungen in der Zukunft bzw. um die

Vermeidung betrieblicher Unzufriedenheit wegen sachlich nicht legitimierter Lohnprivilegierung durchsetzungsstarker Berufsgruppen. Deshalb verlangte die DB AG von der GDL den Abschluss eines abstimmungsverpflichtenden Kooperationsabkommens mit der Tarifgemeinschaft Transnet/GDBA, was die GDL ablehnte, weil sie damit dauerhaft auf das Wildern in fremden Gefilden verzichten sollte. Nachdem die materielle Basis mit dem Eckpunkte-Papier vom 12.1.08 nach dem Eingreifen von Minister Tiefensee gesichert war, drohte die GDL erneut mit Streik. Die DB AG wollte es darauf ankommen lassen. Sie war wie auch Transnet der Meinung, dass die GDL diesen Streik nicht mehr durchstehen würde. In einer GDL-Pressemitteilung vom 24.1.2008 heißt es: „Für die GDL steht der Tarifvertrag zu 99%“. Wegen 1% würden die Lokführer kaum noch einmal in den Streik treten und damit das ganze Ergebnis gefährden wollen, so lautete das Kalkül auf der gegnerischen Seite – und sie hatte dabei das Scheitern der GDL aus dem gleichen Grund 2003 im Blick. Wieder sah sich der Eigentümer, d.h. die Bundesregierung durch die Medien und die Parteien unter Druck gesetzt, weshalb Minister Tiefensee Anfang März abermals intervenierte. Gegen den erklärten Willen Mehdorns erzwang er den Verzicht auf den vorherigen Abschluss eines Kooperationsabkommens und begnügte sich mit einer bloßen Absichtserklärung.

Bemerkenswert an diesem Konfliktverlauf ist, dass es abgesehen von der medialen Öffentlichkeit ausschließlich die streikende GDL war, die immer wieder nach der Intervention des Staates (als Eigentümer) verlangte, – und damit die selbst vehement beanspruchte Tarifautonomie in Frage stellte. Wenn man so will, kann man also von einem von GDL und Bundesregierung gemeinsam gegen die Bahn durchgesetzten Ergebnis sprechen, was so in der Privatwirtschaft nicht möglich wäre und ein weiteres Indiz für die Besonderheit des Falls ist.

3. Das Ergebnis

3.1. Was wurde von der GDL erreicht?

Immerhin das Hauptziel, der selbständige Lokführertarifvertrag, aber beschränkt auf die Streckenlokomotivführer (also keine Ausweitung auf die Zugbegleiter, die Rangierlokomotivführer etc. zumindest bis 2014 und damit kein Sparten-Tarifvertrag). Ab 1.2. 2009 entfällt die einstündige Arbeitszeitverlängerung bei gleichem Entgelt. Die Lokführer erhalten einen Festbetrag von 100 Euro pro Monat vom 1.7.07 bis 28.2.08, was je nach Einstufung 4-5% im Monat ausmacht. Ab 1.3. 8% und ab 1.9.08 weitere 3% bis zum 31.1.09. Wenn man diese für die Laufzeit des Tarifvertrags von 19 Monaten gezahlten Beträge wie üblich auf ein Jahr bezieht, kommt man auf ungefähr 7% Tariflohnenerhöhung. Allerdings werden die 11% ab 1.9.08 (8% + 3 %) auf Dauer weiter gezahlt. Das ist die höchste Steigerung in der Nachkriegsgeschichte der Bahn und die höchste in der Tarifrunde 2007/2008. Es ist also auch weit mehr, als in pros-

perierenden Branchen der Privatindustrie wie z.B. der Stahlindustrie vereinbart worden ist:

Um den Lokführern eine finanzielle Entwicklungsperspektive zu geben, wird die Lohnerhöhung je nach Berufserfahrung auf sechs Stufen verteilt. Sie beginnt für die Eingangsstufe zum 1.3.2008, und für die letzte (nach 30 Jahren Berufserfahrung), die um 13-15% erhöht werden soll, zum 1.9.08. Da dies aus der erhöhten Gesamtlohnsumme von 11% finanziert werden muss, dürfte es noch einige Kontroversen unter den Mitgliedern der GDL geben, wenn die geringeren Erhöhungsbeträge von 7% in den unteren Stufen zur Kenntnis genommen worden sind.

3.2. Und was haben die anderen erreicht?

Dasselbe und mehr, wie sie selbst sagen, nur aus anderen Bestandteilen zusammen gesetzt (s. Kirchner 2008). Bahn-Chef Mehdorn hatte mit der Tarifgemeinschaft Transnet/GDBA schon sehr früh nach einigen Warnstreiks am 9.7.07 einen Tarifvertrag abgeschlossen, der einen Festbetrag von 600 Euro für die Zeit vom 1.7. bis 31.12.07 vorsah (wie bei der GDL in Form einer außerordentlichen, d.h. nicht gehaltswirksamen Erfolgsbeteiligung) und 4,5% Lohnerhöhung ab 1.1.2008 (bei gleicher Laufzeit wie im Lokführer-Tarifvertrag der GDL). Er wollte sich damit Luft verschaffen und der GDL den Wind aus den Segeln nehmen, denn immerhin hatte die IG Metall 2007 nur mit 4,1% abgeschlossen. Er irrte sich bekanntlich. Eine Änderungsklausel im Tarifvertrag erlaubte der Tarifgemeinschaft das Draufsatteln, falls die GDL höher abschließen sollte und der Weg dazu war der neu verhandelte Entgeltrahmen-Tarifvertrag, dessen Ausgleichsvolumen auf 4,5% angehoben wurde. Weitere 2% wurden durch Erhöhung von Zulagen erreicht; also in der Summe ebenfalls 11%. Dieser Weg wurde gewählt, um auch die Beamten an der Erhöhung der Einkommen zu beteiligen, denn Zulagen erhalten sie direkt, eine Tariflohnerhöhung geht aber an das Bundeseisenbahnvermögensamt, von dem die Bahnbeamten ihre (gleich bleibende) Vergütung erhalten. Darüber hinaus hat die Tarifgemeinschaft mit der Bahn Abkommen über verbesserte Sozialleistungen z.B. bei Krankheit und Berufsunfähigkeit getroffen, die nur ihren Mitgliedern gewährt werden, was über die Konstruktion eines Fondsmodells rechtlich abgesichert worden ist.

3.3. Bewertung des Ergebnisses

Ohne den Konfrontationskurs der GDL wäre das Tarifergebnis in dieser Höhe für die davon betroffenen 135 000 Bahnbeschäftigten nicht erreicht worden. Diese nicht intendierten Folgen konfrontativen Handelns in einer tripartistischen Konstellation dürften ziemlich einmalig in der Geschichte deutscher Tarifpolitik sein. Die GDL erreichte eine beträchtliche Gehaltsverbesserung für

ihre Lokführer - und bewirkte dies indirekt auch für alle anderen Bahnbeschäftigten. Der komparative Vorteil bzw. die konkurrenzangestrebte Besserstellung der Lokführer bzw. des Fahrpersonals misslang jedoch,⁴ und damit auch der angestrebte Werbeeffect. Die Kosten treibende Wirkung der Revisionsklausel erhöhte aber auch den Widerstand der DB AG gegen die GDL-Forderungen. Lohnpolitisch hat sich also die *Überbietungskonkurrenz* der beiden innerbetrieblichen Gewerkschaftslager ausgezahlt; allerdings ist die *Unterbietungskonkurrenz* noch immer die schlechte Regel im tarifpolitischen Alltag der Bundesrepublik. Somit dürfte der erfolgreiche GDL-Streik die rare Ausnahme bleiben. Trotz seiner z.T. problematischen Zielsetzungen bleibt der Streik aber insofern wichtig, als er demonstrierte, dass man - freilich unter sehr besonderen und dafür günstigen Bedingungen - auch gegen die (vermeintlichen) ökonomischen Sachzwänge offensive Lohnpolitik betreiben kann und damit andere ermutigt hat, aus der Defensive jahrelanger Bescheidung heraus zu treten und statt Inflationsausgleich wieder Umverteilung zu fordern. Weil der Tarifabschluss auf diese Weise teuer für die Bahn wurde, wollte Mehdorn das Hochschaukeln von Forderungen unbedingt ein zweites Mal verhindern. Deshalb verlangte er in der Schlussphase des Konflikts von den Gewerkschaften, d.h. von der GDL den vorherigen Abschluss eines Kooperationsabkommens mit der Tarifgemeinschaft Transnet/GDBA, um die Tarifziele auf einander abzustimmen. Durch besagtes Eingreifen Tiefensees, diesmal nicht öffentlichkeitswirksam, musste sich Mehdorn mit einer Absichtserklärung für ein Kooperationsabkommen begnügen, was, wie man aus der Vergangenheit schließen darf, wenig wert ist.

Für die Bahn haben sich nicht nur die Kosten erhöht, sondern auch die internen Arbeitsbeziehungen beim operativen Personal verschlechtert, der alte Gemeinschaftsgeist „Wir Eisenbahner“ scheint nicht zuletzt durch diesen Konflikt verloren gegangen zu sein, was sich auch auf die Gesamtleistung auswirken dürfte. Gleichzeitig wird die Konkurrenz im Regionalverkehr immer stärker. Noch hält die Bahn ca. 80% dieses für sie besonders lukrativen Bereichs. Bei Neuausschreibungen kommt sie aber nur noch auf 50%, was eine entsprechende Reduktion des Fahrpersonals nach sich ziehen wird. Und bei der privaten Konkurrenz liegen die Gehälter inzwischen 20-30% niedriger.

Wie zu erwarten reagiert die Bahn mit Neugründungen und Ausgründungen von Bahngesellschaften, um dort das Bahntarifniveau absenken zu können. Insbesondere ist sie darum bemüht, das Lokführerkartell aufzubrechen. Gegenwärtig werden 1000 Lokführer in der DB Zeitarbeit ausgebildet, die ver-

4 Entsprechend heftig polemisierte die GDL gegen den von der TG Transnet/GDBA mit der Bahn vereinbarte - völlig legitime - tarifliche Änderungsklausel, die ihr Nachverhandlungen gestattete, wenn die GDL mit der Bahn eine „abweichende“, d.h. bessere Vereinbarung abschließen sollte. Schell: „Die Vereinbarung einer solchen Klausel ist ja wohl ein Stück aus dem juristischen Tollhaus“ (GDL-Pressemitteilung v. 21.8.07).

mutlich vorrangig in den neuen Gesellschaften zu schlechteren Konditionen eingestellt werden. Die Gewerkschaften versuchen, sich gegen diese Entwicklung zu stemmen. So wurde am 14.5.08 von Transnet/GDBA ein Struktursicherungs-Tarifvertrag abgeschlossen, der privatisierungsbedingte Kündigungen ausschließen und die langfristige Sicherung der erreichten Tarifstandards bis 2023 gewährleisten soll. Vermutlich wird er für ausgegründete, aber wohl kaum für neu gegründete Bahngesellschaften gelten. Aber auch das wird man erst genauer erfahren, wenn die im Mai 2008 von der DB AG angekündigten 30 neuen Gesellschaften mit 9000 Beschäftigten realisiert worden sind.

Was ist innovativ am Lokführer-Tarifvertrag? Im Grunde genommen wenig. Zwar erhalten die Lokführer die gewünschte finanzielle Entwicklungsperspektive. Die Lohnspreizung in den einzelnen Gehaltsstufen ist mehr als verdoppelt. Wie im alten Beamtenbesoldungssystem werden die Einkommenssteigerungen, die sich in sechs Fünf-Jahresstufen vollziehen, aber allein nach Dienstalter vergeben. Leistungskomponenten finden sich da nicht. Der GDL-Schlachtruf 'Leistung gegen Nivellierung' erweist sich somit als irreführend. Es ging zwar gegen Lohnnivellierung, mit der Wiedereinführung des Senioritätsprinzips, das im Besoldungssystem der öffentlichen Dienstes zugunsten von Leistungskomponenten gerade reduziert bzw. abgeschafft worden ist, wurde die viel kritisierte 'Sitzprämie' aber rehabilitiert.

3.4. Gewerkschaftssoziologische Schlussfolgerungen

Die gewerkschaftliche Organisation als Industrieverband ist der Versuch von Lohnabhängigen, in der Konkurrenz mit dem Kapital durch Aufhebung der Konkurrenz untereinander im jeweiligen Arbeitsmarkt besser zu bestehen. Denn aufgrund der Tatsache, dass den Lohnabhängigen i.d.R. keine „exit-Optionen“ zur Verfügung stehen – im Unterschied zu den einzelnen Arbeitgebern bzw. Einzelkapital als Arbeitskraftkäufer – sind sie grundsätzlich in einer strukturell schwächeren Verhandlungsposition als die Gegenseite, der sie durch kollektive Organisierung entgegen treten können (vgl. dazu auch Offe/Wiesenthal 1985). Gewerkschaftliche Industrieverbände sind in diesem Sinne „*encompassing organisations*“, wie dies von Mancur Olson (1968) prägnant analysiert wurde. Diese stehen in einem schroffen Gegensatz zu partikularistischen oder fragmentierten Verbänden, die kleine Gruppen, deren Mitglieder zugleich relativ homogene Interessen haben, organisieren und die so nicht das schwierige Geschäft der Aufhebung der Konkurrenz zwischen heterogenen Gruppen und Interessen innerhalb einer Organisation leisten müssen, d.h. diese „intern ausbalancieren und – aufgrund ihrer gesamtgesellschaftlichen Bedeutung – des weiteren in verstärktem Maße die externen Folgen ihres Handelns mit berücksichtigen“ müssen (Ebbinghaus/Visser 1997, 348). Solche Industrieverbände wägen nach Olson „die Rangordnung von Verteilungs-

Produktionszielen gegeneinander ab. Im Gegensatz dazu sind die homogenen Partikularinteressenverbände eher 'Verteilungs-Koalitionen', die mehr am Verteilungskampf als an der Verbesserung des Produktivitätszuwachses interessiert sind“ (ebd.). In der Marxschen Diktion heißt dies nichts Anderes, als dass solche 'inkluisiven Interessenverbände' in einem viel stärkerem Maße als dies bei den partikularistischen Verbänden der Fall ist, auf den Erhalt der Revenuequellen Rücksicht nehmen und darin auch ein gemeinsames Element in dem ansonsten heterogenen Interessenspektrum aufgreifen, während die partikularistischen Verbände allein den Verteilungsaspekt sehen⁵. Ihre politischen und ideologischen Unterstützer, die darin bereits eine besonders kämpferische oder gar revolutionäre Form des Klassenkampfes glauben entdecken zu können, verkennen insofern die Funktionslogik der Gewerkschaften.

Eben diesen Zusammenhang können wir im GDL-Konflikt wieder entdecken: Transnet/GDBA haben kontinuierlich versucht, zumindest für einen Teil der DB-Belegschaft auf lange Sicht die „Revenuequellen“ zu sichern, indem sie in die Tarifpolitik stets die Rücksicht auf die Wettbewerbsfähigkeit der Bahnen einbezogen bzw. versuchten, die Arbeitsplätze dadurch zu sichern. Das Paradox diese Konflikts besteht dann darin, dass erst auf dieser Basis die GDL als „Verteilungscoalition“ aktiv werden konnte, wobei sie auch die Ergebnisse von Transnet/GDBA als Tarifgemeinschaft abwarten konnte und dann aus einer bequemen Vetoposition heraus ihren Verteilungskampf ansetzte.

3.5. Der GDL-Konflikt: Vorgriff auf die Zukunft der industriellen Beziehungen in Deutschland?

Eine der heftigsten Tarifaufeinandersetzungen der letzten Jahre ist mit einem seitens der Bahn AG zähneknirschend hingenommenen Kompromiss vorläufig beendet worden. Aber ungeachtet dessen, ob es im nächsten Jahr eine Neuauflage des Konflikts geben wird oder nicht, die große Aufmerksamkeit der sozialwissenschaftlichen Beobachter galt dem Umstand, dass eine für schlafend gehaltene Berufsgewerkschaft zu einer so entschiedenen Konfrontation in der Lage war und sie erfolgreich abschließen konnte (vgl. dazu die ersten Einschätzungen von Hoffmann 2007, Müller-Jentsch 2008 und Schmidt 2008). Diese offensive Neuerfindung einer berufsständischen Beamtenorganisation als konfliktfähige Spartengewerkschaft wirft die Frage auf, was daran für die Prognose der weiteren Gewerkschaftsentwicklung in Deutschland symptomatisch

5 Dieses Argument kann weiter geführt werden: Bekanntlich handelt es sich ja bei Marx dialektisch verstanden um den Widerspruch bzw. *Gegensatz* von Lohnarbeit und Kapital im Verteilungs- und Ausbeutungsverhältnis und zugleich um das *gemeinsame Interesse* beider Kontrahenten am Erhalt ihrer Revenuequellen, der Kapitalreproduktion. Freilich besteht auch hier ein Bias zwischen den Kontrahenten: die Kapitaleseite hat weit mehr Möglichkeiten, ihre Revenuequellen – z.B. durch Wahrnehmung der o.a. exit-Optionen – zu sichern als die Lohnabhängigen.

sein könnte und was nur Ausdruck einer bahnspezifischen Sonderkondition ist. Für beide Deutungen gibt es Belege.

Zunächst fallen die Parallelen zu den vorangegangenen berufsgewerkschaftlichen Aktionen ins Auge. Sowohl bei den Piloten, den Fluglotsen und den Ärzten handelt es sich wie bei den Lokführern um eine homogene, hinreichend distinkte Berufsgruppe, die mit großem Sanktionspotential ausgestattet ist. Dass die Lokführer hingegen eine längere Organisationsgeschichte aufweisen, wirkt zwar Kohärenz fördernd, ist aber für Entstehung, Verlauf und Resultat des Konflikts nachrangig. Für die Entstehung einer neuen Berufsgewerkschaft bzw. ihrer autonomen Transformation müssen besondere soziökonomische und organisationspolitische Bedingungen vorliegen.

Zunächst muss hier betont werden, dass die gegenwärtigen Voraussetzungen für die Herausbildung von „Spezialistenverbänden“ allgemein günstig sind: Die Modernisierung der ökonomischen und gesellschaftlichen Verhältnisse hat zu einer zunehmend differenzierten Interessenstruktur bei der Mitgliedschaft der Gewerkschaften geführt (vgl. dazu auch Hoffmann 2006, 3. Kapitel), eine Tendenz zur Komplexitätssteigerung und Differenzierung der gewerkschaftlichen Umwelt – insbesondere der Unternehmen und Branchen –, mit der seit Jahren die deutschen Gewerkschaften konfrontiert sind und der sie mit einer zunehmend komplexeren Organisations- und Politikstruktur zu begegnen versuchen (Schmidt 2007, 34ff.). Hinzu kommt, dass – nicht zuletzt als Reaktion auf Mitgliederschwund und Finanzprobleme – Gewerkschaften versuchten, durch Fusionen (IG BCE, Verdi, Akquisition der Gewerkschaften Holz und Kunststoff und Textil durch die IG Metall) organisationspolitische Antworten zu finden, die das Problem der Interessenheterogenität in der Mitgliedschaft aber eher potenziert haben. Insofern scheint der Boden für partikularistische Verbände gut vorbereitet zu sein. Auch ein durchaus ernst zu nehmendes Gegenargument, das besagt, dass es sich ja bei der GDL um eine alte Organisation – eben die älteste deutsche Gewerkschaft überhaupt – handelt und deshalb hier eine Organisation schon existierte, die kampffähig war und dies nicht einfach übertragbar sei auf neu zu gründende Verbände („Eine kampffähige Gewerkschaft auf die Beine zu stellen ist kein Murrenspiel“, Müller-Jentsch 2008, 62), ist nicht hinreichend: Es existieren über 100 historisch gewachsene „Spezialisten-Verbände“ in Deutschland (angefangen beim VdI), die durchaus in der Lage sind, Tariffähigkeit zu erlangen – und die zu erwartende höchstrichterliche Rechtsprechung dürfte ihnen dabei Rückenwind geben.

Dennoch muss bezweifelt werden, ob die Berufsgruppen- bzw. die Spezialistenverbände die Zukunft der deutschen industriellen Beziehungen darstellen. Zum einen gibt es nicht überall das Sanktionspotential, das besonders in infrastruktur- und staatsnahen Bereichen mobilisiert werden kann. Gerade aber diese Bereiche sind – auch international – typisch für Spezialistengewerkschaften (vgl. etwa die italienischen COBAs). Zum anderen sind berufsspezifische

Gruppen auch von der Kapitalseite leichter gegeneinander auszuspielen – das war ja ein Grund dafür, dass in den 20er Jahren so vehement für das Industriegewerkschaftsprinzip gestritten wurde. Und nicht zuletzt der Kern der deutschen verarbeitenden Industrie, der das Rückgrat des „Rheinischen Kapitalismus“ bildet, dürfte von der Aussicht eines tagtäglichen Kleinkrieges in den Betrieben, der eine langfristig orientierte Qualitätsproduktion zunichte zu machen droht, wenig erfreut sein. Die Unternehmen werden sich dagegen zu wehren versuchen. Vor allem aber ist nicht auszuschließen, dass auch die bestehenden Gewerkschaftsverbände dazu lernen können, indem sie die gewachsene Komplexität der Arbeits- und Lebensverhältnisse in ihrer Politik berücksichtigen und darauf mit einer differenzierteren Forderungsstruktur antworten. Der aktuelle Verdi-Abschluss im öffentlichen Dienst deutet auf solche Lernprozesse hin (differenzierte Arbeitszeitregelungen für die unterschiedlich belasteten Gruppen). Ob also das Beispiel der GDL Schule macht, hängt daher nicht zuletzt auch von der Lernfähigkeit der Gewerkschaften in Deutschland ab.

Die politische Indienstnahme des Lokführerstreiks durch linke Gruppen dürfte sich als verfrüht erwiesen haben. Die GDL dachte keine Sekunde daran, sich an die Spitze einer gewerkschaftlichen Opposition zur Eindämmung der Kapitalmacht zu setzen. Sie hat lediglich sehr marktkonform das Angebotsmonopol einer (noch) knappen Ressource ergebnismaximierend resolut zur Geltung gebracht. Die Interessenpolitik der transformierten GDL ist klientelistisch, sehr marktbezogen und konkurrenziell. Historisch bei deutschen Gewerkschaften noch nachwirkende Orientierungsmaßstäbe wie 'Klassensolidarität' sind ihr fremd. Habitus und Praxis wirken sehr amerikanisch; man gibt sich unideologisch und handelt streikradikal⁶. Das Hervortreten einer solchen Organisation kann angesichts zunehmender gesellschaftlicher Widersprüche bei anhaltender ideologischer Dominanz des Neoliberalismus vielleicht als symptomatisch angesehen werden. Als exemplarisches Vorbild für andere evtl. noch entstehende Berufsgewerkschaften taugen die GDL und ihre Aktionsweise aber wenig. Aus dem Beitrag kann das Fazit gezogen werden, dass der Lokführerkonflikt in seiner tripartistischen Konstellation mit funktionierendem Arbeitskraftkartell in einem (Noch-)Monopolunternehmen kaum irgendwo kopiert werden kann.

⁶ Das drückt sich auch in der politischen Orientierung des neuen Vorstands aus: Der neue GDL-Chef Claus Wesesky ist CDU-Mitglied wie sein Vorgänger, und seine beiden Stellvertreter komplettieren das bevorzugte bürgerliche Spektrum. Norbert Quitter ist FDP-Mitglied und Sven Grünwoldt kandidierte vor vier Jahren in Hamburg für die rechtspopulistische Schill-Partei 'Rechtsstaatliche Offensive', eigentlich hinreichende Gewähr dafür, dass von dieser Seite das System der Profitmaximierung nicht in Frage gestellt wird.

Literatur

- DIW (2007): Zu den Löhnen der Lokomotivführer der Deutschen Bahn AG, in: *Wochenbericht* Nr. 43 v. 24.10. 2007.
- Ebbinghaus, Bernhard; Visser, Jelle (1997): Der Wandel der Arbeitsbeziehungen im westeuropäischen Vergleich, in: Hradil, Stefan; Immerfall, Stefan (Hrsg.), *Die westeuropäischen Gesellschaften im Vergleich*, Opladen, S. 333 - 376.
- ETUI-REHS (2008): Benchmarking Working Europe. Brüssel (= EU Publications).
- GDL (2007): *Der Fahrpersonaltarifvertrag. Zahlen, Fakten, Hintergründe*.
- Hoffmann, Jürgen (2006): *Arbeitsbeziehungen im Rheinischen Kapitalismus - Zwischen Modernisierung und Globalisierung*, Münster.
- Hoffmann, Jürgen (2007): Testfall Bahn, in: *Die Mitbestimmung* Nr. 10/11, S. 28 /29.
- Kirchner, Alexander (2008): Wir haben mehr herausgeholt, in: *Mitbestimmung* Nr. 4, S. 31.
- Müller-Jentsch, Walther (2008): Rückkehr der Berufsgewerkschaften? In: *WSI - Mitteilungen* Nr. 2/2008, S. 62.
- Müller, Hans-Peter; Wilke, Manfred (2006): „Gestaltend Einfluß nehmen“ - Bahngewerkschaft und Bahnreform 1993 - 2005, Berlin.
- Müller, Hans-Peter; Manfred Wilke(2008): Chronik eines Dauerkonflikts, in: *Mitbestimmung* Nr. 4, S.28-32.
- Offe, Claus; Wiesenthal, Helmut (1985): Two Logics of Collective Action in: Offe, Claus, *Disorganized Capitalism*, Cambridge, S. 170 - 220.
- Olson, Mancur (1968): *Die Logik des kollektiven Handelns, Kollektivgüter und die Theorie der Gruppen*, Tübingen.
- Schmidt, Rudi (2007): Was leistet und wohin steuert das deutsche Tarifsysteem? Der Flächentarifvertrag unter Differenzierungsdruck, in: R. Bispinck (Hg.): *Wohin treibt das Tarifsysteem?* Hamburg, S.29-46.
- Schmidt, Rudi(2008): Die Bahn und ihre Lokführer - ein Konflikt mit Zukunft, in: *Süddeutsche Zeitung* v. 10.4.08.
- Waddington, Jeremy; Kahmann, Marcus; Hoffmann, Jürgen (2005): *A Comparison of the Trade Union Merger Process in Britain and Germany - Joining Forces?* London and New York.

SUMMARIES

PROKLA 151, Vol. 38 (2008), No. 2

Alex Demirović: Truth in Marxism. Foucault and Marx. In the first instance, Foucault seemed to be very far from Marx, speaking of Marx in terms of obsolescence, although important as a historical figure. But Foucault is situating his own work in the context and the set of problems of Marx' theory. Thus Foucault's work may be seen as an attempt of critical self-reflection on the claims for power of truth in Marxism. At least this leads Foucault to a conceptualization of power and social contradictions that disables him to acknowledge the radical emancipatory thrust of Marx' work.

Urs Lindner: Anti-Essentialism and the Politics of Truth: Marx, Foucault and Recent Developments in the Philosophy of Science. Discussing aspects of Marx's critique of political economy and Foucault's analytic of power, the text seeks to separate the reflexive stance of anti-essentialism from two positions which are often seen as being part of it: judgmental relativism and the 'anti-depth war'. To recognise the historical and social relativity of knowledge does not necessarily imply the view that all theories are equally true. And to analyse social structures and dispositions as underlying conditions of events and behavior is not tantamount to a search for metaphysical parallel universes. Criticising Badiou, the paper concludes with a plea for a realist politics of truth as an alternative to either relativist or rationalist conceptions of this topic.

Alex Schärer: Theoretically no Brothers: Marx and Foucault as Antagonists. In spite of Foucault's frequent and positive references to Marx he does not deal with the critique of political economy. Foucault defines power in demarcation to Marxism and to approaches that theorize power in relation to economy. This leads to serious flaws in Foucault's analytics of power. If we compare Foucault's analysis of discipline and law to Marx' we can see that the two theories are incompatible. Attempts to merge Foucault and Marx often lack methodological considerations. However it may be possible to re-interpret certain of Foucault's findings from a Marxian perspective and in doing so connecting Foucault and Marx.

Christian Schmidt: Reproducing Society and the Practices of Freedom. How is modern society reproducing itself? This question is handed on from Marx via Althusser to Foucault. One important theoretical mean to solve the puzzle is the concept of ideology. But ideology is misconceived if understood as mere appearance of material processes. Marx' own method of grasping the order of appearances is phenomenological, i.e. he is destructive of the immediately given but contradictory order of appearances and tries to reconstruct an order at the same time intelligible and incorporating the diverse phenomena. This successive method entails the promise of a totally ordered whole of the appearances. Foucault understands the dangers of such a promise. Marxism tends to close the theoretical quest for the modes, conditions, and practices of social reproduction. Therefore Foucault propagates the anti-scientific methods of genealogy, which take real practices into account again. His objectives are revolutionary practices of freedom. To write their genealogy Foucault also would have been forced to encounter the reproduction of society as a whole.

Florian Kappeler: The order of knowledge. What is the function of Michel Foucault's discourse analysis within a critical theory of society? In its first part, the article deals with Michel Foucault's „discourse analysis“, as developed in his „Archaeology of knowledge“. The second part considers the concept of discourse in relation to Foucault's „analytic of power“ and to a critical theory of society inspired by Karl Marx, especially Louis Althusser's notion of ideology. Thus, on the one hand, some propositions for a methodology of discourse analysis are being made, and, on the other hand, its position within a project of critical social theory is discussed.

Markus Griesser, Gundula Ludwig: „Endless Transactions“. Gramsci, Foucault and feminist state theory. What is the use of appropriating Foucault's studies of governmentality out of a Gramscian perspective for a feminist state theory? In order to give an answer to this question we suggest four aspects of convergence between Gramsci's theory of hegemony and Foucault's studies of governmentality. In doing so, we also argue that Foucault's approach to state/power can be interpreted within a materialist state theory. In a second step we discuss how these aspects can be used for a feminist materialistic approach to the state in order to explain both, how state structures are gendered and how the state governs gender and gender relations.