

Rudi Schmidt

Der gescheiterte Streik in der ostdeutschen Metallindustrie

1. Vorbemerkung

Die Gewerkschaftsfeinde triumphierten. Man diagnostizierte „Agonie und Paralyse“ im finalen Stadium und antizipierte damit den gewünschten Selbstmord der IG Metall: „Die Gewerkschaft ist tot“ (R. Hank, *FASZ* 13.7.2003). Mit ihrem vorhergesagten und im Präsens dekretierten Exitus verknüpft sich auch die Hoffnung auf die Auflösung des Flächentarifvertrags, der neben dem Streik zum Kernbestand allen Übels erklärt wird, der von den Gewerkschaften für die freie Marktwirtschaft ausgeht. Einige repräsentative Stimmen: „Letzten Endes bedeuten Streik und Aussperrung Krieg. Der aber darf in einer zivilen Gesellschaft nicht sein“ (G. Wild, *Die Zeit* 26.6.2003). „Der gescheiterte Streik hat den Prozess schöpferischer Zerstörung im System der Lohnfindung der Bundesrepublik beschleunigt“ (N. Piper, *SZ* 6.7.2003). Im Abbruch des Streiks zur Durchsetzung der 35-Stunden-Woche wird also nicht eine Bestätigung für die funktionierende Balance of Power im Rahmen der grundgesetzlich garantierten Tarifautonomie gesehen, sondern nur die willkommene Gelegenheit zum Abstreifen lästiger Marktfesseln, also zur Erreichung eines status quo minus. Dazu müssten die „überholten Arbeitskampf-Rituale(n)“ (N. Fickinger, *FAZ* 30.6.2003) abgeschafft und „aus dem Arbeitsmarkt ein Markt werden“. Die Betriebe sollten „mit einzelnen Arbeitnehmern oder Belegschaften frei über Löhne und Arbeitsbedingungen verhandeln dürfen.“ Dass sie daran durch gesetzliche Vorschriften und durch die Privilegierung der Verbände gehindert werden, „das ist einer liberalen Gesellschaft eigentlich nicht würdig und erklärbar nur aus der kollektiven Arbeitswelt des 20. Jahrhunderts“ (R. Hank, *FAZ* 3.7.2003).

Da wir bekanntlich aber in einer individualisierten Gesellschaft des 21. Jahrhunderts leben, müssen den Worten endlich auch Taten folgen. Und nachdem die IG Metall entgegen ihren Intentionen den ersten Schritt getan hat, kündigte die FDP als Partei des Neoliberalismus flugs den zweiten an. Sie plant eine Gesetzesinitiative zum Verbot des Warnstreiks und zur Abschaffung des Flächentarifvertrags (so Walter Döhring in einem Gespräch mit der *SZ*, *SZ*

12.7.2003). Denn durchaus einsichtig gilt es, die von der IG Metall geschaffene günstige Gelegenheit am Schopf zu packen. „Man muss die Gunst der Stunde nutzen und die längst nicht mehr zeitgemäße Übermacht der Gewerkschaften auf ein vernünftiges Maß zurückstutzen“, - sagen wir mal auf das Niveau der kassenärztlichen Vereinigungen oder der Meister-Innungen, deren segenreichen Korporatismus die FDP zur Zeit gegen die Deregulierungs- bzw. Individualisierungsversuche der rot-grünen Bundesregierung vehement verteidigt. Die IG Metall hat einen Streik verloren, der nicht zu gewinnen war und sich somit leichtsinnig geschwächt. Ihre Gegner wollen sie nun weiter schwächen. Aber wie reagiert die Gewerkschaft darauf? Statt eine schonungslose Fehleranalyse des Streiks vorzunehmen und danach Schuld zuzuweisen, ggf. mit persönlichen Konsequenzen, ist sofort ein wilder Fraktionskampf um die Führung entbrannt. Die Heftigkeit und die Form, in der dieser Konflikt bislang ausgetragen worden ist, verweisen darauf, dass der Streik nicht sein Grund, sondern nur ein sehr markanter Anlass dafür gewesen ist. Offenkundig wird der Streik – extern wie intern – instrumentalisiert für außer ihm liegende Zwecke. Und dies erfolgte auch schon vor seinem Beginn. Mit dem vorzeitigen Rücktritt des 1. Vorsitzenden Klaus Zwickel und der Wiederinthronisierung des Kandidatentandems Peters/Huber ist der Konflikt jetzt zumindest aus den Schlagzeilen geraten, aber er wird die Organisation noch lange beschäftigen. In dieser kurzen, thesenförmigen Streikanalyse soll es nicht um die allgemeinen politischen Folgen des Streiks gehen, sondern vor allem um die Frage, warum der Streik scheiterte bzw. scheitern musste, wie die beiden miteinander im Clinch liegenden Gewerkschaftsflügel darin involviert sind, und welche Folgen sich daraus für die Tarifpolitik bzw. für den Flächentarifvertrag ergeben. Der Streik hat seine Vorgeschichte in der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik und in der Auseinandersetzung jener beiden Gruppierungen der IG Metall, die gewöhnlich als ‚Traditionalisten‘ und als ‚Modernisierer‘ bzw. ‚Reformer‘ bezeichnet werden; zuweilen kann man auch die Begriffe ‚Voluntaristen‘ vs. ‚Realisten‘ hören.¹ Die Verkürzung der Arbeitszeit, insbesondere der Wochenarbeitszeit ist bisher ein zentraler humanisierungs- und beschäftigungspolitischer Bestandteil der langfristigen Programmatik der IG Metall gewesen. So hat Klaus Zwickel, der jetzt der Hauptkritiker einer streikbewehrten Durchsetzung der 35-Stunden-Woche in der ostdeutschen Metallindustrie gewesen ist, 1998 noch eine Gewerkschaftsdebatte über die Einführung einer 32-Stunden-Woche angestoßen (*Metall* 1998, Nr. 9, S.15ff.). Im Oktober vergangenen Jahres, im Vorfeld der kommenden Tarifrunde, fand in Mannheim eine große Arbeitszeitkonferenz der IG Metall statt, auf der die Weichen für den Streik

1 Diese etwas grobschlächtigen Labels sind keine Pressekonstrukte, sondern intern, vor allem von den hauptamtlichen Funktionären selbst verwendete Begriffe zur Kennzeichnung des eigenen bzw. des anderen Lagers.

gestellt wurden. Während Zwickel über die Arbeitszeitverkürzung im Osten ohne Kündigung der Tarifverträge und damit ohne Streikdrohung verhandelt wissen wollte, vertrat Jürgen Peters die gegenteilige Auffassung: „In der Arbeitszeitfrage habe es ‚keine einzige Minute gegeben, die nicht erbittert erstreikt werden musste“ (SZ 28.10.2002). Hier wurde der Bruch zwischen beiden sichtbar und zugleich die aktuelle Bruchlinie zwischen beiden Fraktionen. Im Kern geht es bei der Kontroverse darum, wie man sich gewerkschaftspolitisch am besten auf die veränderten sozioökonomischen Bedingungen in Deutschland und in der EU einzustellen habe. Das betrifft sowohl die Zielsetzung, wie auch die Mittel, die dabei einzusetzen sind. Dabei geht es nicht nur um die richtige Tarifpolitik, sondern in letzter Konsequenz erfordert eine adäquate Umstellung auf die bislang unterrepräsentierten Beschäftigtengruppen, auf gesteigerte Flexibilitätserfordernisse der Unternehmen und ausdifferenzierte Branchenstrukturen auch einen entsprechenden Umbau des Funktionsapparats, neue Qualifikationen und Organisationsstrukturen. Dagegen gibt es im Apparat aus begrifflichen Gründen großen Widerstand. Bislang schienen allerdings die beiden Lager nicht so fest gefügt zu sein. In einem Gespräch zwischen Zwickel und Riester im Mitgliedermagazin *Metall* 1998 (Nr. 9, S. 15ff.) wurde Zwickel noch als ‚Traditionalist‘ bezeichnet und Riester als ‚Modernisierer‘, bzw. als ‚Reformer‘, inzwischen findet sich Zwickel im Lager der ‚Reformer‘ wieder, während Peters die Galionsfigur der ‚Traditionalisten‘ abgibt.

Für einen außenstehenden Beobachter ist es nicht immer leicht, eine rationale, sachlich nachvollziehbare Zuordnung von Positionen zu den beiden Lagern vorzunehmen, wie auch die Herkunft der Gruppen, die sich den Lagern bzw. Repräsentanten zuordnen, recht unterschiedlich und schwankend ist. Im Lager der ‚Traditionalisten‘ befinden sich linke Sozialdemokraten und ehemalige Stamokap- und DKP-Anhänger, ‚Altlinke‘, die eine klare Klassenorientierung und ein strikt dichotomes Weltbild haben und sich als übriggebliebener Kern der Arbeiterbewegung verstehen. Sie sehen sich trotz aller Widrigkeiten in der schlechten Gegenwart einem geschichtsdeterministischen Fortschrittsoptimismus und dem Projekt der Emanzipation der lohnabhängigen Klasse verpflichtet. Die Gewerkschaft ist für sie Gegenmacht und autonome Kraft, folglich eher Klassenorganisation als Interessenverband und deren Einheit oberstes Gebot. Durch ihre ausgeprägte Organisationskompetenz und besondere Neigung zur Netzwerkbildung haben sie in der Gewerkschaft einen überproportionalen Einfluss. Es befinden sich aber auch viele traditionelle Gewerkschaftler darunter, deren diffuse Abwehr des neoliberalen Umbaus des deutschen Wohlfahrtsstaats durch die Identifikation mit der prononcierten Kritik dieses Lagers die erwünschte Fokussierung findet. Und nicht zu übersehen: Die markante, oft holzschnittartige Diktion von Jürgen Peters oder anderer wortmächtiger Vertreter dieses Lagers erreicht die Gewerkschafterseele eher,

emotionalisiert stärker, als die kühle Analyse eines Berthold Huber oder anderer so genannter ‚Modernisierer‘. In der Tarifpolitik treten sie für möglichst einheitliche, Interessen bündelnde Forderungen ein – und tun sich schwer damit, wenn die Bedingungen zwischen und in den Branchen immer weiter auseinander driften und auch die Interessen der Mitglieder immer heterogener werden.

Die ‚Reformer‘, deren Anhängerschaft weniger konturiert ist, wollen sich stärker auf die veränderten Bedingungen einlassen, weil sie befürchten, andernfalls von der allgemeinen Entwicklung abgehängt zu werden und als Gewerkschaft des schrumpfenden Kerns der männlichen Facharbeiter aus den traditionellen Industriesektoren nur noch minoritäre Organisation zu sein. Man könnte auch sagen, ‚Gestaltungseffizienz‘ geht ihnen vor ‚normativer Reinheit‘ oder Pragmatismus vor ‚Ideologie‘. Berthold Huber: „Wir müssen uns in Sprache, Ansprache und den üblichen Ritualen verändern. (...) Der volle Schluck aus der Pulle oder ähnliche Sprüche sind nicht mehr authentisch.“ (FAZ 13.6.2003). Klaus Zwickel: „Die IG Metall muss in der Wirklichkeit ankommen, nicht um sich anzupassen, sondern um sie wirksam beeinflussen und verändern zu können“ (FAZ 22.7.2003).

In der Praxis sind die Grenzen zwischen beiden Lagern fließend; sie werden für den Außenstehenden aber häufig schwer nachvollziehbar von persönlichen Seilschaften, ‚Gefolgschaftstreue‘, gemeinsamen Stallgeruch etc. überlagert bzw. irrational überhöht. Das Ansehen, das Peters z.B. im VW-Verbund aus seiner Zeit als Bezirksleiter in Hannover genießt, dürfte kaum mit einer konfliktorientierteren Disposition der VW-Werker zu tun haben – da wären ihnen die Benzler zumindest ebenbürtig – als mit ihren persönlichen Erfahrungen eines tüchtigen Gewerkschaftsfunktionärs, der sich freilich unter Heimspielbedingungen hochorganisierter Großbetriebe besser entfalten kann, als in defizitären Betrieben des Ostens.² Klaus Zwickel hat dann den Fraktionskampf vordergründig verschärft, indem er ihn personalisierte und insbesondere nach dem Streik die Bekämpfung von Peters zu seiner Hauptaufgabe machte.

Verschiedene Anhaltspunkte sprechen dafür, dass der Streik insofern auch Ausdruck eines verdeckten Lagerkampfes gewesen ist, als Jürgen Peters und der ihm nahe stehende Hasso Düvel, der Bezirksleiter von Berlin/Brandenburg und Sachsen mit der Konfliktzuspitzung in der ostdeutschen Tarifbewegung den Erfolgsbeweis ihrer Politik erbringen wollten, u.a. deshalb, wie IG

2 Dass ein Jürgen Peters bzw. Hartmut Meine (sein Nachfolger in Hannover) trotz flotter Sprüche auch nur mit Wasser kochen ist am Lohn- und Leistungsniveau von Sachsen-Anhalt zu erkennen, das zum Tarifgebiet Hannover gehört. Es liegt noch unter dem Durchschnitt Ostdeutschlands, was vermutlich auch der Grund dafür war, warum sich dieser Bezirk als einziger (und ohne Begründung) weigerte, an unserer Erhebung über die Arbeits- und Leistungsbedingungen der ostdeutschen Metallindustrie mitzuwirken (Hinke/Röbenack/Schmidt 2002).

Metall-Insider vermuten, um Peters im Frühjahr bei dem für ihn ungewissen Ausgang der Kandidatenkür im Vorstand eine bessere Ausgangsposition zu verschaffen. Sie haben den Streik gewollt, d.h. gegen Warnungen von verschiedener Seite durchgesetzt. Dafür sind u.a. die forschen Sprüche Hasso Düvels auf der Mannheimer Arbeitszeitkonferenz im Oktober 2002 ein Beleg: „Wir sind zur Arbeitszeitverkürzung verurteilt.“ Und: „Wir haben eine breite Mobilisierung, da brauchen wir nur den Schalter umzulegen“ (*Stuttgarter Zeitung* 23.10.2002). Klaus Zwickel dagegen kann belegen, davon abgeraten zu haben. Beschlossen hat ihn der Vorstand freilich (organisationsüblich) gemeinsam. Hier hat es noch nicht einmal zu der Enthaltung gelangt, die Klaus Zwickel sich gegenüber den exorbitanten Bonuszahlungen an den scheidenden Vorstand von Mannesmann abgerungen hatte.

2. Der Streik

Die gewerkschaftliche Gestaltungspolitik ist in Ostdeutschland generell schwieriger als im Westen, was nicht nur an den anhaltend prekären ökonomischen Verhältnissen liegt, sondern auch an den schwächer ausgeprägten Interessenvertretungsstrukturen und an der niedrigeren Bereitschaft der Arbeitgeberverbände bzw. der ostdeutschen Unternehmer, sich am Kooperationsstil der westdeutschen Mitbestimmungskultur zu orientieren (Artus u.a. 2001, Artus 2001, Schmidt 1998). Während in Westdeutschland daher der große Hammer, der Flächenstreik, nur selten herausgeholt werden muss, um langfristig neue Wege beschreiten zu können – der letzte große Streik in der Metallindustrie liegt schließlich schon knapp 20 Jahre zurück – ist die Aktionschwelle im Osten niedriger, d.h. wenn mehr Druck erzeugt werden soll, ist man sehr viel schneller beim letzten Mittel angelangt. Dies muss bedacht werden, um die nachfolgende Streikkritik richtig verstehen zu können.

2.1 Der Streikgegenstand – Arbeitszeitverkürzung

Viele Indizien weisen darauf hin, dass Arbeitszeitverkürzung, insbesondere auch die Wochenarbeitszeitverkürzung ihre gesellschaftliche Akzeptanz als Fortschrittsmetapher verloren hat.

Diese Deutung legt nicht nur die aktuell verstärkt geführte Diskussion in der Öffentlichkeit und von Unternehmerseite nahe, die wöchentliche und die Lebensarbeitszeit wieder zu verlängern, sondern auch der Umstand, dass diese Verlängerungsdiskussion gänzlich ohne Bezug auf die Massenarbeitslosigkeit geführt wird. Es ist in der Vergangenheit auch nicht ausreichend gelungen, die rechnerische Entlastungswirkung von Arbeitszeitverkürzung empirisch hinreichend deutlich zu machen (Der positive Arbeitsplatzeffekt von spürbarer Wochenarbeitszeitverkürzung war ohnehin nur im Mehrschichtbetrieb, insbesondere bei Dreischicht- und Konti-Schichtbetrieb zu registrieren. Bei Ein-

schichtbetrieben waren eher Absicherungseffekte oder Leistungsintensivierung zu beobachten, was auch mit dem hier relativ höheren Investitionsaufwand pro Arbeitsplatz zusammenhängt, vor dem Betriebe mit diskontinuierlicher Auftragslage und produkttypischen Konjunkturtälern eher zurückschrecken.).

Die häufige Praxis einer bestandsorientierten Personalpolitik vermindert die betriebliche Bereitschaft, Arbeitszeitverkürzungen durch Neueinstellungen zu kompensieren.

Der langwierige Überlebenskampf der neugegründeten bzw. der konsolidierten Kombi-Nachfolgebetriebe mit ihren traumatisch nachwirkenden Entlassungswellen führte dazu, dass sie sich inzwischen vor Entlassungen scheuen und daher auch mit Neueinstellungen zögern (Behr/Engel 2001; Behr u.a. 2002). Arbeitszeitverkürzungen, die auf Beschäftigungseffekte zielen, finden daher bei ihnen wenig Resonanz.

Meines Erachtens sind falsche Schlüsse aus unserer Studie über die ostdeutschen Arbeits- und Entlohnungsbedingungen (Hinke u.a. 2002, s.a. Schmidt u.a.2003) gezogen worden.

Wenn die Mehrzahl der Beschäftigten in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie länger als 38 Stunden arbeitet (nach unserer Erhebung, die nur Betriebe über 50 Mitarbeiter berücksichtigt, sind es 47,2 %. Mit den Kleinbetrieben unter 50 Mitarbeiter, die ganz überwiegend länger arbeiten lassen, dürfte der Anteil aber weit über der Hälfte liegen) dann ist das einerseits Ausdruck der unterschiedlichen Leistungsfähigkeit der Betriebe (darauf weisen auch die wachsenden, gegenüber dem Flächentarif defizitären Haustarife hin, gemäß denen knapp zwei Drittel der Beschäftigten länger als 38 Stunden arbeiten), sondern auch auf die geringere Nachahmungsbereitschaft in nicht verbandsgebundenen Betrieben. Die geringere Prägung des Flächentarifvertrags ist nicht nur an dem großen Umfang abweichender Tarifregelungen unterhalb des Flächentarifvertrags abzulesen, sondern auch an der geringen Ausstrahlung gerade der Arbeitszeitregulierung auf den nichttarifgebundenen Bereich (gerade einmal 12% der Beschäftigten in den nichttarifgebundenen Betrieben haben die 38-Stundenwoche). Es ist also hoch riskant gewesen, eine weitere starke Arbeitszeitverkürzung anzustreben, wenn die bestehende Arbeitszeitregelung noch nicht einmal mehrheitlich als Standard etabliert war. Man hätte daher auf die organisationspolitische Entlastung eines Stufenplans verzichten und zunächst besser die 37-Stunden-Woche anstreben sollen. Das hätte pragmatischer bzw. realistischer ausgesehen und hätte vielleicht auch in der Öffentlichkeit eine bessere Resonanz gefunden.

Selbstverständlich ist Arbeitszeitverkürzung ein legitimes Tarifziel in den neuen Bundesländern; ihre Forderung hätte aber sowohl die bestehende Situation bei der Wochenarbeitszeit wie auch die Konkurrenz anderer in der Agenda be-

findlicher Tarifziele berücksichtigen müssen. Die Regulierung des Leistungslohns und von ERA können als gleichrangige Tarifziele angesehen werden.

Die ebenfalls mit Kosten verbundene Umsetzung des ERA-Tarifvertrags (Entgelt-Rahmentarifvertrag zur Angleichung der Löhne und Gehälter - von Arbeitern und Angestellten bei gleichwertiger Tätigkeit) und die dringende Leistungslohnregulierung (Prämienlohn und Zielvereinbarung) sind zwar wegen des geringeren öffentlichen Symbolgehalts weniger spektakulär, dürften aber im betrieblichen Alltag eine vergleichbar große gewerkschaftliche Bindungswirkung erzeugen. Da diese Ziele nicht gleichzeitig verfolgt werden können, wäre der Verdrängungseffekt der durch die Arbeitszeitverkürzung gesetzten Priorität auch hinsichtlich der langfristigen Betriebsarbeit und gewerkschaftlicher Präsenz vor Ort zu legitimieren gewesen. Das geschah aber nicht. - Die gewöhnlich hochregulierten Akkordlöhne spielen in der ostdeutschen Industrie praktisch kaum eine Rolle; hingegen ist der überwiegend betrieblich gestaltete Prämienlohn doppelt so häufig wie in der westdeutschen Industrie (Hinke u.a. 2002: 100), 36% der von uns befragten Betriebe haben bereits schriftlich fixierte Zielvereinbarungen eingeführt, die, weil nicht tariflich reguliert, stark asymmetrisch angelegt sein dürften (ebdf.: 106, siehe auch Hinke 2003).

Die Arbeitszeitverkürzung wurde in der Öffentlichkeit mit einer problematischen Begründung legitimiert - mit dem Angleichungserfordernis 13 Jahre nach der Wende.

Es trifft zu, dass das im Bewusstsein der ostdeutschen Bevölkerung stark ausgeprägte Bedürfnis nach sozialer Gerechtigkeit auch ihre Einstellung gegenüber Westdeutschland und gegenüber deren Institutionen bestimmt. Im allgemeinen haben daher Angleichungsforderungen eine hohe politisch-moralische Akzeptanz. Gleichzeitig existiert aber eine ebenso deutlich ausgeprägte Relevanzhierarchie. Mehr soziale Gerechtigkeit und schnellere Anpassung der Lebensbedingungen an das westdeutsche Niveau werden klar der Kontinuität des Arbeitsplatzes und dem diesen zugrunde liegenden Betriebswohl untergeordnet. Der Mobilisierungseffekt dieses Slogans war daher in den gewerkschaftlich gering organisierten Betrieben entsprechend niedrig. Es fehlte sowohl die humanisierungspolitische wie auch die beschäftigungspolitische Dimension, die die Streikagitation von 1984 noch stark geprägt hatte. Diese Begründung hatte damals noch eine hohe öffentliche Resonanz gefunden. Offenkundig befürchtete man jetzt, damit die Öffentlichkeit nicht mehr überzeugen zu können und verlegte sich auf eine eher politische als gewerkschaftliche Begründungsformel. Damit war die IGM auch leichter politisch angreifbar. Natürlich dominierte in der politischen und in der Arbeitgeber-Kritik der Hinweis darauf, dass angesichts einer ökonomischen Situation mit einer zweibis dreifach höheren Arbeitslosigkeit erst die ökonomischen Voraussetzungen geschaffen werden müssten, die eine Angleichung gestatten würden.

2.2 Zur Problematik eines Streiks in Ostdeutschland

Historisch dominieren bei weitem die Abwehrstreiks, sowohl aus der strukturellen Funktion der Gewerkschaften als Schutzorganisationen gegenüber den ‚Zumutungen des Kapitals‘, vor allem zur Wahrung und Verbesserung der Reproduktionsbedingungen der Arbeitskraft, z.B. wenn für einen Lohnausgleich gegenüber dem Kaufkraftverlust durch Inflation gestreikt wird. Zwar sind durch die Programmatik gesellschaftlichen Fortschritts in die Gewerkschaftspolitik Gestaltungsziele aufgenommen worden, die über die bloß defensive Funktion hinausweisen und die allgemeine Verbesserung der Lebensbedingungen der lohnabhängigen Bevölkerung zum Ziel haben, für sogenannte Angriffstreiks müssen aber viel günstigere Voraussetzungen vorliegen. Wenn man sich die drei wichtigsten Angriffstreiks der IG Metall mit qualitativen Tarifforderungen zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen nach 1945 anschaut, wird dies offenkundig. Es musste entweder eine günstige Konjunktur vorliegen, was 1956/57 der Fall war, als für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gestreikt wurde, eine für gewerkschaftliche Forderungen und humanisierungspolitische Ziele aufgeschlossene öffentliche Meinung vorliegen, was 1973 bei dem Streik für den Lohnrahmentarifvertrag II der Fall war oder aber wie 1984 der ökonomische Kampf mit einer politischen Mobilisierung gegen die damalige Bundesregierung eine darüber hinausgehende identitätsstiftende Dimension erhalten, die damals maßgeblich für die breite Unterstützung in der Öffentlichkeit war. Beurteilt man den ostdeutschen Streik zur Einführung der 35-Stunden-Woche unter dieser Perspektive, dann darf festgehalten werden, *dass keine hinreichenden Voraussetzungen zur Führung eines Angriffstreiks (bzw. Erzwingungsstreik) in Ostdeutschland vorlagen.*

Die ostdeutsche Betriebslandschaft ist wesentlich heterogener und die betrieblichen Interessenlagen sind daher sehr viel zerklüfteter als dies in Westdeutschland der Fall ist. Zwischen den prosperierenden Konzernfilialen und den ostdeutschen Gründerbetrieben, Management-Buy-Out-Firmen und anderen Mittelständlern bestehen teilweise gravierende Unterschiede, wie sie im Westen in diesem Ausmaß nicht vorhanden sind.

Diese Differenzen hinsichtlich Markterschließung, Absatzsicherheit, Gewinnerwartung und langfristiger Kontinuitätsprognose führten auch dazu, dass ostdeutsche Mittelständler sich kaum von den großen Konzernfilialen westdeutscher Automobilunternehmen in einen gemeinsamen Flächentarif zwingen lassen, wenn sie von ihrer Position aus die Belastung als zu hoch erachten. Die Bindungswirkung bzw. die Erzwirkungskraft westdeutscher Auto- und Zuliefererunternehmen, wie sie z.B. jahrzehntelang in Baden-Württemberg erprobt worden ist, lässt sich daher nicht auf Ostdeutschland übertragen – was man freilich vorher hätte wissen können – und ist auch in Westdeutschland nach dem Aufstand der Mittelständler gegen die Konzernvertreter im Arbeit-

geberverband nach dem Streik in der bayerischen Metallindustrie von 1995 nicht mehr so selbstverständlich. Interessenvereinheitlichende Tarifpolitik ist hier also wesentlich schwerer zu realisieren und steht stärker unter dem Druck, allgemeine Gestaltungselemente mit nach Betriebslagen differenzierenden Elementen zu verbinden. Deshalb muss hier jede generelle Tarifforderung besonders daraufhin überprüft werden, ob sie diese Generalisierungsfähigkeit aufweist.

Die für einen Angriffsstreik erforderliche breite Unterstützung in den Belegschaften im Junistreik dieses Jahres war nicht gegeben.

Wenn der durchschnittliche gewerkschaftliche Organisationsgrad wie in Sachsen nur 10% beträgt und in vielen anderen Bereichen der neuen Bundesländer noch darunter liegt, dann darf die Mobilisierungsfähigkeit der Belegschaften allgemein als niedrig eingeschätzt werden und ist von vornherein auf wenige besser organisierte Betriebe begrenzt. Deren Stimmgewalt in der Tarifkommission, mit der dort angeblich vehement die 35-Stunden-Woche gefordert worden sei, hätte ein erfahrener Bezirksleiter relativieren müssen und sich davon nicht zu Abenteuern verleiten lassen dürfen. In der vierten Woche waren gerade einmal zehn Betriebe mit 8.000 Beschäftigten in den Streik einbezogen. Eskalationsmöglichkeiten zur Erhöhung des Streikdrucks bestanden nicht.

Mit Neutralität oder Akzeptanz seitens Politik und Öffentlichkeit gegenüber einer mit Streik durchgesetzten Wochenarbeitszeitverkürzung konnte nicht gerechnet werden.

Die Oppositionsparteien haben schon seit langem immer wieder deutlich gemacht, dass sie die Gewerkschaften als Konjunkturbremse ansehen, ebenso die Wirtschaftspresse und weitgehend auch die Tagespresse. Seit Oktober/November vorigen Jahres war die Haushaltsmisere evident und auch die Notwendigkeit einer Reform der sozialen Sicherungssysteme, mit der die von der Opposition vorgeführte und sich selbst paralysierende Bundesregierung in den folgenden Wochen und Monaten hinreichend beschäftigt war. Von ihr konnte also schon zu dieser Zeit keine Unterstützung erwartet werden; erst recht nicht im Frühjahr 2003 nach der erfolglosen Konfrontation der IGM mit der Bundesregierung und ihrer Agenda 2010. (Hier sei nur an entsprechende Äußerungen von Wirtschaftsminister Clement erinnert.) Die nach dem Streik eingeräumte Fehleinschätzung, dass man die mangelnde politische Unterstützung nicht habe voraussehen können, erstaunt daher.

2.3 Fehler in der Anlage und Durchführung des Streiks

Zunächst schien alles nach dem bewährten und auch diesmal erfolgversprechenden Ritual zu verlaufen: Der Urabstimmung folgte der Streikbeschluss und zu Beginn wurden die mitgliederstarken montanmitbestimmten Stahlwer-

ke bestreikt. Der erwartete Signaleffekt für die Metall- und Elektrobranche blieb hingegen aus. Warum?

Der Widerstand der ostdeutschen Arbeitgeberverbände gegen die IG-Metallförderung wurde unterschätzt.

Es ist seit langem hinreichend bekannt, dass insbesondere der Sächsische Verband der Metallindustriellen eine beinharte Konfrontationspolitik gegenüber der IG-Metall pflegt, was doch gerade Hasso Düvel schon seit seinen Tagen als sächsischer Bezirksleiter hinreichend vertraut gewesen sein dürfte. Sie legen auch größten Wert auf ihre Unabhängigkeit von westdeutschen Verbandszentralen und haben sich als erste auch auf die Einrichtung einer Verbandsmitgliedschaft ohne Tarifbindung verlegt. Der Gedanke des Flächentarifvertrags findet bei ihnen nur einen mäßigen Rückhalt (Artus 2001). Verbandsintern werden sie im Westen auch gern einmal als „unsere Nordkoreaner“ bezeichnet. Dass westlicher Druck hier nichts vermag, hat auch das lange, aber letztlich erfolglose Gespräch Zwickels mit dem Vorsitzenden von Gesamtmetall Kannegießer am Vorabend des Streikendes bestätigt. Auf die harte, konfrontative Position der ostdeutschen Unternehmensvertreter stießen die IG Metall-Unterhändler auch in den Tarifverhandlungen vor und am Ende des Streiks. Ab der dritten Woche hatte Bezirksleiter Düvel inständig um neue Verhandlungen gebeten und immer wieder seine Kompromissbereitschaft betont. Als man dann schließlich doch noch in Verhandlungen eintrat, mussten die IG Metalller feststellen, dass die Forderungen der Gegenseite sich mittlerweile noch erhöht hatten (IG Metall/Peters: 21f.). Den Arbeitgebern war nicht entgangen, dass der IG Metall die Puste ausging. Warum Zugeständnisse machen, wenn man alles haben konnte?! Das Prinzip der IG Metall, einen Arbeitskampf auch tatsächlich als „Kampf“ zu führen, befolgten eben auch die ostdeutschen Unternehmer. Dass sich ausgerechnet jene darüber wundern, die wie Peters und Düvel diese bekannte Haltung ihrer Gegenseite gerade als Begründung für die Unvermeidlichkeit des Streiks anführten, erstaunt dann schon. Kompromisse erreicht man nur, wenn man selbst genug Druck entfalten kann, oder wenn der Kontrahent gegenüber einem schwachen Verhandlungspartner aus übergeordneten Gründen kompromissbereit ist. Beides war nicht der Fall. Bis zuletzt bestanden die Unternehmer trotz aller Verrenkungen der IGM-Unterhändler auf der Kostenneutralität einer langfristigen Wochenarbeitszeitverkürzung.

Die isolierte und offenbar auf einen kurzfristigen Erfolg zielende Streiktaktik war problemunangemessen.

Der Streikdruck hätte systematisch über mehrere Eskalationsstufen erhöht werden müssen. Es war falsch, den Streik ausschließlich auf den Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen zu beschränken. Dadurch fehlte das Eskalationspotenti-

al, das für die vierte Woche hätte zur Verfügung stehen müssen. Wenn man das aber weiß – und man wusste es, denn die übrigen Bezirke hielten sich für streikunfähig – dann war der Streik ein gefährliches Hasardeurspiel. Es war gleichzeitig auch ein Fehler den ostdeutschen Streik nicht mit den westdeutschen Tarifgebieten hinsichtlich Unterstützungsfunktionen abzustimmen, z.B. in laufende Tarifbewegungen zu integrieren. Denn es musste ja hinreichend bekannt sein, dass die ostdeutschen Betriebe zu schwachbrüstig waren, um den Streik längerfristig allein durchzustehen. Gerade die Erfahrung mit dem 10-tägigen Streik von 1993 gegen die vorzeitige Kündigung des Stufentarifvertrags hätte hierfür eine Warnung sein können. Dieser Abwehrkampf war zwar bis zur Urabstimmung breit mobilisierungsfähig, weil die Tarifvertragskündigung der Arbeitgeberverbände mit dem Stop von erwarteten Lohnsteigerungen stark in die Lebensbedingungen der Menschen eingriff, und trotzdem hat die Ausweitung des Streiks damals auch schon erhebliche Schwierigkeiten bereitet und in einer Reihe von Belegschaften zwiespältige Reaktionen ausgelöst. Obwohl er insgesamt gesehen dennoch ein Erfolg gewesen ist, zumal die Belegschaften sämtlich streikunerfahren waren, kann nicht davon gesprochen werden, dass damit eine Streikkultur in Ostdeutschland begründet worden wäre.

Ein zweiter Streik mit diesem weitreichenden Gestaltungsanspruch hätte daher umso sorgfältiger auf seine Risiken hin kalkuliert und vielfältig abgesichert werden müssen. Offenkundig beanspruchte die Bezirksleitung Berlin als einziger ausschließlicher Ostbezirk so etwas wie eine ostdeutsche Führungsrolle in der Tarifpolitik und wollte sich von den anderen Bezirken, die vom Berliner Konzept eher abgeraten hatten, nicht hineinreden lassen. Wenn Gerd Loboda (1. Bevollmächtigter der Verwaltungsstelle Nürnberg und Vorstandsmitglied) in einem Gespräch mit der Süddeutschen Zeitung die Selbstherrlichkeit der Bezirksleiter als einen der Gründe für die Führungskrise der IG Metall rügt (SZ 12.7.2003), dann lässt sich das besonders am Fall Düvel belegen. Eine bemerkenswerte Parallele zum verlorenen Streik von 1954 liegt im übrigen darin, dass der Vorstand damals den Bezirksleiter Erwin Essl ebenfalls zu frei hat agieren lassen und als Reaktion darauf die Tarifbewegungen stärker koordiniert und an übergeordneten Kriterien ausgerichtet hat. Diese Lehre scheint knapp 50 Jahre danach in der kollektiven Traditionen sonst so sehr verpflichteten Organisation vergessen worden zu sein (Schmidt 1995). Die mangelnde Kontrolle des Vorstands beim aktuellen Streik trifft freilich nicht nur Zwickel, sondern vor allem Peters, der fachlich für Tarifrunden zuständig ist und Düvel eher noch ermuntert hat.

Der Abschluss von Haustarifverträgen während des Streiks schwächte die Streikfront.

Eines der zentralen Ergebnisse der internen Streikkritik von 1954 war, dass Sonderabschlüsse, wie es damals hieß, die Streikfront geschwächt hätten und daher künftig unterbleiben sollten (Schmidt 1995). Bemerkenswerterweise ist

diese Lehre nicht beherzigt worden, aus Schwäche, wie zu vermuten ist. Jeder Abschluss wurde als Teilsieg verkauft und minderte so den Druck aufs Arbeitgeberlager. Dies gilt auch für die extern rekrutierten Streikposten. Solche Schwächesymptome bleiben der Gegenseite nicht verborgen. Und sie wusste sie zu nutzen.

Der plötzliche Streikabbruch am Ende der vierten Streikwoche wirkte in der Öffentlichkeit zwar überraschend, war aber die zwangsläufige Folge einer ganzen Reihe von sich gegenseitig verstärkenden Faktoren.

Mit der Serie von Haustarifverträgen, die erst nach dem Austritt der Unternehmen aus dem Arbeitgeberverband möglich wurden, war die Front der Kooperationswilligen im wichtigen sächsischen Arbeitgeberverband geschwächt. In einzelnen Streikbetrieben war eine abnehmende Streikbereitschaft zu beobachten, z.B. bei Federal Mogul oder bei dem Getriebewerk ZF Brandenburg, wo die Zahl der Streikbrecher zu Beginn der vierten Woche auf ein Drittel angewachsen war. Allgemein wurde vom Montag als dem schwierigsten Streiktag gesprochen, weil die Streikenden am Wochenende dem massiven Einfluss einer fast durchweg streikkritischen Umwelt (Wirtschaft, Politik, Medien, Freunde, Bekannte, häufig sogar die eigene Verwandtschaft) ausgesetzt waren. Je länger der Streik dauerte, umso stärker zeigte die gesellschaftliche Ablehnung Wirkung, zumal als von der dritten Woche an westdeutsche Konzerne wie Siemens und BMW mit Investitionsverlagerung und Abzug von Produktionsaufträgen aus den Neuen Bundesländern drohten und damit auch Streiküberzeugte ins Zweifeln brachten.

Eine große Rolle spielte auch der Druck, den aufgebrauchte Betriebsräte westdeutscher Autokonzerne auf den Vorstand ausübten, die sich darauf beriefen, dass das ursprüngliche Konzept keine Fernwirkung im Westen vorsah, nun aber in der vierten Streikwoche mehr als 10.000 Autowerker bei BMW in München und Regensburg zu Kurzarbeit und Lohnkürzung verdonnert seien mit Ausweitungen bei VW, Daimler-Benz und vielen Zulieferern mit weiteren 30-50.000 Beschäftigten. In dem die Berliner Streikleitung befristet in den Streik einbezogene Betriebe unbefristet streiken ließ, wie ZF Brandenburg, wich sie aus Schwäche (mangels Alternativen zur Streikintensivierung) vom ursprünglichen Konzept ab, was in den beiden Vorstandspapieren (IG Metall/Zwickel, IG Metall/Peters) fruchtlos hin und her gewendet wird. Die sich darin ausdrückende mangelhafte gesamtgewerkschaftliche Koordination ist auch an der für die jeweilige West- oder Ostklientel angepasste strategische Deutung des Streikzwecks abzulesen: Für die westdeutschen Mitglieder suchte man den Streik mit dem Argument akzeptabel zu machen: Mit der Absenkung der 38-Stunden-Woche im Osten wollen wir einen von dort ausgehenden Druck zur Wiederanhebung der 35-Stunden-Woche im Westen begegnen. Berthold Huber sagte dazu in einem Interview mit der Stuttgarter Zeitung

(22.10.2002), dass die ostdeutschen Autowerke inzwischen Produktivitätskathedralen geworden seien und fügte an: „Wenn das so ist, dann entstehen Konkurrenzen. Das steht zwar unter der Überschrift Aufbau Ost und wird von uns auch akzeptiert, aber es muss einen Weg geben, um diese Konkurrenz zu minimieren. Ein Schlüssel dazu ist die Arbeitszeit.“ Ebenso Hasso Düvel: „Wir müssen aus dieser Dumpingsituation herauskommen“ (*Stuttgarter Zeitung* 29.10.2002). Die Angleichungsrhetorik der IG Metall im Osten wurde von den Streikbrechern und anderen Streikgegnern aber gerade mit Verweis auf dieses Argument relativiert: Warum sollen wir für die ohnehin besser gestellten Kollegen im Westen hier gegen unseren Produktivitätsvorteil streiken?!

Ausschlaggebend für den Streikabbruch war aber zum einen die mangelnde Fähigkeit der IG Metall zur Streikintensivierung und zum anderen die Intransigenz der Gegenseite, die Ihre Kooperationsbereitschaft parallel zur abnehmenden Streikfähigkeit der Gegenseite minimierte. Der Präsident des wichtigsten Metallverbandes im Osten, der Chef des sächsischen VSME Bodo Finger erklärte dies unmissverständlich vor dem ergebnislosen Spitzengespräch zwischen Zwickel und Gesamtmetall-Chef Kannegießer: „Man spüre den Druck der Konzerne in Ost und West, das Ende des Streiks zu ermöglichen (...). ‚Aber wir lassen uns von niemandem zu einem ungünstigen Abschluss drängen. Unternehmen, die unseren Weg nicht mitgehen wollen, müssen den Verband verlassen.‘ Finger hofft, das Gesamtmetallpräsident Martin Kannegießer in den Gesprächen am Donnerstag ‚Kein Stück von unserer Leipziger Erklärung abweicht‘“ (*FAZ* 25.6.2003). Das tat er denn auch nicht. Daraufhin zog Zwickel – in Übereinstimmung mit Peters – die Reißleine. In dieser Situation konnte die IG Metall gar nicht anders handeln.

2.4 Folgen des ergebnislosen Streiks

Die kurz- und langfristigen Folgen des gescheiterten Streiks werden gravierend sein. Denn die Enttäuschung der Mitglieder und anderer Streikbeteiligter richtet sich ja nicht nur gegen die Arbeitgeber, sondern auch gegen die eigene Gewerkschaft wegen der Fehler, die sie bei diesem Streik gemacht hat. Es wird eine Schwächung der Mitgliedschaft, der Gewerkschaftsbindung, der Belegschaftskohärenz und wohl auch der Motivation der örtlichen Funktionäre geben. Kurzum, die IG Metall wird lange brauchen, um aus der Defensive wieder herauszukommen. Die Folgen im Einzelnen sind: *Mitgliederaustritte aus Verärgerung über den misslungenen Streik; gespaltene Belegschaften in den Streikbetrieben.*

Nach offiziell nicht bestätigten Berichten hat die IG Metall im ersten Halbjahr 2003 ca. 60.000 Mitglieder verloren, der größte Aderlass seit Jahren (*SZ* 5.8.2003). Noch ist nicht zu sehen, wann die Trendwende wieder geschafft

werden kann. - In den meisten Streikbetrieben gibt es gewöhnlich auch Streikbrecher, die nach einem erfolgreichen Streik zunächst geschnitten, langfristig aber wieder neutral behandelt werden, weil der Sieg die Streikteilnehmer allmählich wieder gnädig stimmt. Das ist schon anders, wenn eine relevante Minderheit von 30-40% der Belegschaft den Streik bricht und erst recht dann, wenn der Streik verloren geht. Nach dem verlorenen Streik von 1954 in der Bayerischen Metallindustrie (Schmidt 1995) waren die Belegschaften in solchen Betrieben über lange Jahre gespalten und ihr geringer Zusammenhalt hat die Betriebsratsarbeit über viele Jahre gelähmt. Noch Jahrzehnte später gehörte diese Streikerfahrung zu den kollektiven Traumata einzelner Großbetriebe (wie z.B. MAN/Nürnberg). Bei Federal Mogul und ZN/Brandenburg dürfte man auch kaum gleich wieder zur Tagesordnung übergehen. Geringere Akzeptanz der Gewerkschaft mindert deren Einfluss auf die Betriebe und schwächt indirekt auch die Betriebsräte, deren Anbindung an die Gewerkschaft im Osten ohnehin schwächer ausgeprägt ist als in Westdeutschland (Schmidt 1998, Artus 2001, Artus 2003). Nicht nur dieser Legitimationsverlust nötigt zu einer Neujustierung des Verhältnisses von ‚hauptamtlichen‘ und ‚ehrenamtlichen‘ Funktionären.

Der Abschluss von Haustarifverträgen ist eine prekäre Notlösung.

Die friedensstiftende, regulierungsentlastende und konkurrenzausgleichende Funktion des Flächentarifvertrags ist zuletzt noch von den Konzernbetrieben anerkannt und verteidigt worden, so dass es zu der grotesken Situation kam, dass gerade diejenigen noch bestreikt wurden, die bereit und in der Lage waren, einen der Stahlindustrie ähnlichen Tarifvertrag abzuschließen, während die prinzipiellen Gegner der Wochenarbeitszeitverkürzung unter den Mittelständlern sich der Konfrontation entzogen bzw. aus anderen Gründen nicht in den Streik einbezogen worden waren. Neun Betriebe haben dann bis zum Schluss des Streiks noch Haustarife abgeschlossen. Die Gewerkschaftsleitung erklärte danach, dass dies nun auch mit anderen Betrieben geschehen werde; - Haustarife haben gegenüber Flächentarifverträgen bekanntlich den Nachteil für die Gewerkschaft, dass sie regelungs- und kontrollaufwändig sind. Da es im Allgemeinen (d.h. außerhalb einer Streiksituation) auch schwieriger ist, für einen Haustarifvertrag den notwendigen Verhandlungsdruck seitens der Belegschaft zu erzeugen, ist das Regelungsniveau eines Haustarifs gegenüber einem bestehenden Flächentarif in Wirtschaftsregionen mit großer Arbeitslosigkeit häufig defizitär (vgl. dazu die Ergebnisse unserer Studie: Hinke u.a. 2002). Diese Gefahr nimmt zu, wenn die Haustarife nicht mehr durch einen bestehenden Flächentarifvertrag gestützt werden, was für die neuen Haustarife mit den Stufenplänen zur Einführung der 35-Stunden-Woche gilt. Ob diese die Zeit bis 2009 unbeschadet überstehen oder zwischenzeitlich das Opfer z.B. eines Beschäftigungspaktes werden, ist noch gar nicht ausgemacht.

Polemisch formuliert könnte man nun sagen, dass die IG-Metall einen Streik zur Aufhebung des Flächentarifvertrags in Ostdeutschland geführt habe. Bundeskanzler Schröder plädierte nach dem Streik für die Schonung der Darniederliegenden und der Sächsische Metall-Arbeitgeberverband bot großzügig die Wiederinkraftsetzung des alten Manteltarifvertrags an. Dazu war die IG Metall aber so ohne weiteres nicht bereit. Der verletzte Stolz verlangte eine Schamfrist. Hinzu kam ihr Wunsch, die aus dem Arbeitgeberverband ausgetretenen Betriebe, die per Haustarifvertrag das Stufenmodell zur Einführung der 35-Stunden-Woche akzeptiert hatten, wieder in den Arbeitgeberverband zurückzuführen, um den Verband nicht nur den wenig verhandlungsbereiten Mittelständlern zu überlassen. Zwar haben auch diese ein Interesse an den Mitgliedsbeiträgen und dem Relevanzgewinn durch große Mitgliedsfirmen, aber dieser Wert war ihnen nicht groß genug, um dafür eine von der IG Metall gewünschte Öffnungsklausel im Flächentarifvertrag zu akzeptieren, die es gestatten würde, gewissermaßen mit einer Öffnung ‚nach oben‘, das Stufenmodell der Haustarifverträge mit dem Flächentarifvertrag vereinbar zu machen. Teils aus Prestigeerwägungen – die Niederlage der IG Metall sollte nicht nachträglich noch in einen Teilsieg umgewandelt werden – teils aus der prinzipiellen Erwägung heraus, kein Einfallstor für eine ‚stille‘ Ausweitung der verpönten 35-Stunden-Woche zu liefern, blieben die Verbandsvertreter bei ihrer Ablehnung. Die Berliner IG Metall hat sich nun darauf verlegt, eine bizarre Novität zu kreieren: Die Betriebe mit Haustarifverträgen zur Einführung der 35-Stunden-Woche sollen in den Verband zurückkehren können und der Haustarifvertrag soll zu diesem Zweck den Status eines Flächentarifvertrags erhalten – mit einem Einzelbetrieb. Ob sich das realisieren lässt bleibt abzuwarten.

Trotz solcher aus der Not geborenen Innovationen: Die Lage ist verworren, der Flächentarifvertrag beschädigt und eine weiterführende Tarifpolitik im Osten sehr erschwert. Sie muss künftig aus einer Position der Schwäche heraus betrieben werden und dürfte vermutlich auch zu ungünstigeren Tarifregulierungen im Bereich von ERA und Leistungslohn führen, als das vor dem Streik der Fall gewesen wäre. Über die Auswirkungen der Streikniederlage auf den Westen kann man nur spekulieren. Aber da die Streikpleite noch mit einem massiven Führungsstreit verbunden wurde, muss sich die interne und externe Schwäche (schwindende Mitgliederloyalität und Prestigeverlust) notwendigerweise auf die ganze Organisation auswirken. Wegweisende Tarifpolitik ist vorläufig von der IG Metall nicht mehr zu erwarten.

3. Mit dem Streikabbruch eskalierte die Führungskrise und wurde mit einem Moratorium besänftigt

Klaus Zwickel sah sich mit dem erfolglosen Streik in seiner Ablehnung von Jürgen Peters bestätigt, dieser wiederum pochte auf seinem offiziellen Kandi-

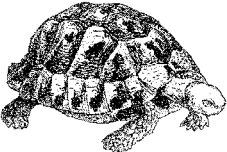
datenstatus und auf sein quasi automatisches Nachfolgerecht. Zwickel wurde von der Mehrzahl der Bezirksleiter unterstützt, Peters hingegen hatte und hat großen Rückhalt im hauptamtlichen Apparat auf der Ebene der Verwaltungsstellen auch außerhalb der beiden loyalen Fürstentümer Hannover und Berlin. Schwieriger ist die Haltung der ‚ehrenamtlichen Funktionäre‘, der Betriebsräte und Vertrauensleute, einzuschätzen, die auf dem außerordentlichen Gewerkschaftskongress, der nun einberufen werden soll, um die Führungskrise zu beenden, im Verhältnis 2:1 überwiegen. Da sie im betrieblichen Alltag stärker dem differenzierenden Druck der Unternehmensleitungen ausgesetzt sind, spricht einiges dafür, dass sie eher für einen Kandidaten aus dem pragmatischen Lager stimmen würden. Aber dazu wird es nun nicht mehr kommen. Es fand sich niemand für eine so genannte ‚Kampfkandidatur‘. Er hätte mit dem Makel des die Einheit verletzenden ‚Kampfkandidaten‘ in einer ‚Kampfabstimmung‘ leben müssen, in einer Organisation, die sich zwar das größte Zerwürfnis in der Nachkriegsgeschichte der deutschen Gewerkschaften leistet und trotzdem weiterhin auf Organisationsverpflichtung, Einhalten der Rekrutierungsrituale, „klare Hierarchie und Loyalität“ (G. Lobodda, SZ 12.7.2003) setzt. Der Diadochenkampf der Kandidaten hatte Züge eines Glaubenskrieges angenommen, in die eine Organisation zwangsläufig gerät, die einen so großen Überhang an programmatischen Gestaltungsanspruch mit einer so defensiven und defizitären Praxis im Tarifalltag vereinbaren muss. Diese beiden Pole einander anzunähern wird die Hauptaufgabe der nächsten Jahre sein. Dann werden auch die beiden sich jetzt so erbittert befeindenden Lager verschwinden. Ob das mit der Verlegenheitslösung der zwangsverkoppelten Lagerantipoden Peters/Huber gelingt, steht dahin.

Literatur

- Artus, Ingrid (2001): *Krise des deutschen Tarifsystems. Die Erosion des Flächentarifvertrags in Ost und West*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Artus, Ingrid/Renate Liebold/Karin Lohr/Evelyn Schmidt/Rudi Schmidt/Udo Strohwald (2001): *Betriebliches Interessenhandeln. Band 2 - Zur politischen Kultur der Austauschbeziehungen zwischen Management und Betriebsrat in der ostdeutschen Industrie*. Opladen: Leske + Budrich.
- Artus, Ingrid (2003): Die Kooperation zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft als neuralgischer Punkt des Tarifsystems. Eine exemplarische Analyse am Beispiel Ostdeutschlands, in: *Industrielle Beziehungen*, 10. Jg., S. 250-272
- Behr, Michael/Thomas Engel (2001): Entwicklungsverläufe und Entwicklungsszenarien ostdeutscher Personalpolitik. Ursachen, Folgen und Risiken der personalpolitischen Stagnation, in: Peter Pawlowsky/Uta Wilkens (Hg.): *Zehn Jahre Personalarbeit in den neuen Bundesländern. Transformation und Demographie*. München und Mering: Hampp, S. 255 - 278
- Behr, Michael/Andrea Kottmann/Tina Seiwert/Thomas Engel (2002): *Erfolgreich im Verborgenen. Das verarbeitende Gewerbe Nordthüringens - das unentdeckte Potential einer strukturschwachen Region*. Vervielf. Manuskript. Institut für Soziologie, Univ. Jena.
- Hinke, Robert /Silke Röbenack/Rudi Schmidt (2002): *Diesseits und Jenseits des Tarifvertrages. Die Gestaltung der Lohn- und Leistungsbedingungen in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie*. 2. Aufl. Berlin/Jena. (= Arbeitsheft der Otto-Brenner-Stiftung, 30)

- Hinke, Robert (2003): Zielvereinbarungen in der Praxis der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie. In: *WSI Mitteilungen* Jg.56 (6/2003) S. 377-385.
- IG Metall/Jürgen Peters, FB Tarifpolitik: *Entwurf. Bericht des Funktionsbereichs Tarifpolitik über die Tarifbewegung 2003 Ost zur Information des Vorstandes der IG Metall*. Manuskript. Frankfurt/M. 4.7.2003.
- IG Metall/Klaus Zwickel: *Tarifbewegung Angleichung Arbeitszeit Ost 2003. Beschreibung - Bewertung - Schlussfolgerungen*. Manuskript. Frankfurt/M. Juli 2003.
- Schmidt, Rudi (1995): *Der Streik in der bayerischen Metallindustrie von 1954. Lehrstück eines sozialen Konflikts*. Köln: Bund-Verlag. (= Schriftenreihe der Otto-Brenner-Stiftung, 58)
- Schmidt, Rudi (1998): *Mitbestimmung in Ostdeutschland: Expertise für das Projekt „Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen“ der Bertelsmann-Stiftung und Hans-Böckler-Stiftung*. Gütersloh
- Schmidt, Rudi/Robert Hinke/Silke Röbenack (2003): Prekarisierung des kollektiven Tarifsystems am Beispiel der ostdeutschen Metallindustrie, in: *Industrielle Beziehungen*, 10 Jg., S. 220-249

express



**ZEITUNG FÜR SOZIALISTISCHE
BETRIEBS- & GEWERKSCHAFTSARBEIT**

In dieser Ausgabe (5/03) u.a.:

- ◆ Thomas v. Freyberg: »Entsorgt Euch selbst« - kleine Chronologie der Liquidation anlässlich der Agenda 2010
- ◆ »Destruktion aus Vernunftgründen« Johannes Agnoli zur Bestimmung des Gelehrten in dürftiger Zeit
- ◆ Wolfgang Völker über Oskar Negts »Arbeit und menschliche Würde«
- ◆ Rainer Herth/Heinz Klee: »Und es geht doch« - politischer Streik gegen Sozialraub in Schweinfurt
- ◆ Heike Ifland: »Globalisierung à la Continental«
- ◆ Jürgen Klausenitzer: »Jetzt lesen sie wieder - mehr als Kaffeesatz?« PISA, IGLU und die verlorene Bildung der Nation
- ◆ »Darf's etwas weniger sein?« Flugblattserie zu Hartz & die Folgen
- ◆ Ali Osman Basegmez: »Zivile Illusionen« - vorläufige Bilanz zum Kampf der Beschäftigten gegen Metro-Türkei

Ich möchte 1 kostenloses Probeexemplar

Ich möchte die nächsten 4 aktuellen Ausgaben zum Preis von 10 Euro (gg. Vlk.)

PF 102062 63020 OFFENBACH
Tel. (069) 885006 Fax 821116
express-afp@online.de