

Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik

Diplomarbeit

(zur Erreichung des akademischen Grads Diplom-Sozialökonomin)

Thema:

**Gewerkschaften zwischen Organisation und Bewegung im
Zeitalter der Globalisierung.**

Zur Konzeption des „Social Movement Unionism“

- 1. Prüfer: Prof. Dr. Jürgen Hoffmann**
- 2. Prüferin: Silke Wittich-Neven**

Eingereicht von:

Susanne Kim
Matr. Nr.: 15601

Kleine Bergstraße 30
22767 Hamburg
Telefon: 040-380 87 380
Susanne.Kim@web.de

Hamburg, 3. Mai 2004

INHALTSVERZEICHNIS

1 EINLEITUNG	4
1.1 <i>Problematik und Fragestellung</i>.....	6
1.2 <i>Gang der Untersuchung</i>	8
2 GRUNDLEGUNG	8
3 GEWERKSCHAFTEN IN DER KRISE – EXTERNE HERAUSFORDERUNGEN UND INTERNE PROBLEMLAGEN	12
3.1 <i>Mitgliederschwund</i>.....	12
3.2 <i>Ökonomische Umstrukturierungsprozesse</i>.....	13
3.3 <i>Tertiarisierung des Arbeitsmarktes</i>.....	14
3.4 <i>Politische und soziokulturelle Umbrüche</i>.....	15
3.5 <i>Institutionelle Entbettungsprozesse</i>	17
3.5.1 <i>Das duale System der Interessenvertretung</i>.....	17
3.5.2 <i>Nachlassende Deckung der Tarifverträge und Distanzen im Verhältnis Gewerkschaft-Betriebsräte</i>	18
4 GEWERKSCHAFTSIDENTITÄTEN UND HANDLUNGSSTRATEGIEN	20
4.1 <i>Idealtypische Gewerkschaftsidentitäten zwischen Markt, Klasse und Gesellschaft</i>.....	20
4.1.1 <i>Traditionelle Gewerkschaftsidentitäten</i>.....	21
4.1.2 <i>Alternative Gewerkschaftsidentitäten</i>.....	23
4.2 <i>Eckpfeiler eines Social Movement Unionism als alternative Handlungsstrategie zur Gewinnung von Machtressourcen</i>	25
4.2.1 <i>Klassenpolitik</i>.....	26
4.2.2 <i>Soziale Bündnisse und Erweiterung des Zielhorizonts</i>	28
4.2.3 <i>Sozialer Bewegungscharakter, Demokratie und Partizipation</i>	29
5 SOCIAL MOVEMENT UNIONISM AM BEISPIEL USA	32
5.1 <i>Amerikanische Gewerkschaften unter Druck</i>.....	32

5.2 Vom Business Unionism zum Social Movement Unionism.....	34
5.2.1 Die Adaption einer neuen Organisationsstrategie	37
5.2.2 Community, Kampagnen und soziale Bündnisse.....	40
5.2.3 Mitgliederpartizipation.....	45
5.3 Möglichkeiten und Grenzen des Social Movement Unionism.....	46
6 GEWERKSCHAFTEN IN DEUTSCHLAND IN BEWEGUNG?	50
6.1 Zwischen sozialer Marktwirtschaft und Sozialpartnerschaft	50
6.2 Von der Sozialpartnerschaft zum Social Movement Unionism?.....	52
6.2.1 Fusionen und Organisationsentwicklung als strukturelle Veränderungsbemühungen	52
6.2.2 Organisierungsbemühungen.....	54
6.2.3 Ansätze einer Kampagnenorientierung	55
6.2.4 Bündnisse mit sozialen Bewegungen.....	57
7 SCHLUSSBETRACHTUNG.....	59
8 QUELLENVERZEICHNIS	66

1 Einleitung

Seit dem Einsetzen der Weltwirtschaftskrise Mitte der 1970er Jahre treffen Forderungen nach einer Hinwendung zu neoliberaler Wirtschaftspolitik bei den Regierungsvertretern der westlichen Industriestaaten auf wachsende Resonanz. Die Liberalisierung des Handels, die Flexibilisierung der Arbeitsmärkte und Arbeitsverhältnisse sowie die Privatisierung öffentlichen Eigentums gelten als adäquate Mittel zur Revitalisierung der marktwirtschaftlich verfassten Ökonomien. Die deutschen Gewerkschaften, in der Phase fordristischer Massenproduktion einflussreiche und gesellschaftlich anerkannte Arbeitnehmerorganisationen, werden von Vielen, nicht nur auf Seiten der Arbeitgeber, sondern bis in die Reihen der Sozialdemokratie hinein, als „Bremsklötze“ sozialer Reformen und als „unmoderne Besitzstandswahrer“¹ betrachtet. Als Interessenvertreter der lohnabhängig Beschäftigten und Träger von Werten wie Solidarität und sozialer Gerechtigkeit gelten sie zunehmend als Hindernis für die erforderlichen Umstrukturierungen der sozialen Sicherungssysteme und der industriellen Beziehungen. Der sozialpartnerschaftliche Korporatismus, in den Jahrzehnten der Nachkriegsprosperität ein Kernelement des „Modells Deutschland“, wird brüchig.

Indes stehen die Gewerkschaften selbst vor der Herausforderung, auf den Prozess der „Globalisierung“ und auf sich verändernde Arbeitsmarktstrukturen zu reagieren. Ein massiver Mitgliederschwund, schwindende Ressourcen und nachlassende Repräsentativität sind einige Faktoren für den Niedergang ökonomischer und politischer Macht. Interne Uneinigkeiten verstärken den Eindruck gewerkschaftlicher Schwäche; der jüngst verloren gegangene Arbeitskampf in Ostdeutschland und die Auseinandersetzung

¹ Ein ideologisches „Gewerkschaftsbashing“ begleitet die Diskussion um die Rolle und Legitimität von Gewerkschaften. Wild argumentiert für die Einschränkung bzw. Abschaffung des Streiksrechts, das bisher als legitimes Instrument gewerkschaftlicher Kampfform galt: „Was gibt den Gewerkschaften ihre Macht, obschon nur noch um die 20 Prozent der Beschäftigten bei ihnen Mitglied sind? Es ist vor allem die Drohung mit Streik. Die Zeit ist reif, diesen Schrecken zu bannen und die Rechtsgrundlagen des Streiks infrage zu stellen, auch wenn die Gewerkschaften aufheulen mögen. Ermutigend, dass ein sozialdemokratischer Bundeswirtschaftsminister den Arbeitsplatz vernichtenden Streik der IG Metall in Ostdeutschland als einen „Konflikt zur falschen Zeit am völlig falschen Ort“ und für ihn nicht mehr „nachvollziehbar“ qualifiziert. Aber gegen die Institution Streik wagt auch er natürlich kein Wort zu sagen. Es ist jedoch überfällig.“, Wild, Gisela (2003), Wenn Streik zum Krieg wird, in: DIE ZEIT, Nr. 27, vom 26.6.2003, unter: http://www.zeit.de/2003/27/Essay_Wild

gen in der Führungsspitze der IG Metall stehen beispielhaft für Interessenwidersprüche und Dissonanzen innerhalb der Gewerkschaften.

Die ehemals gut organisierte Arbeiterbewegung scheint ihre Rolle als Kraft sozialer Veränderungen verloren zu haben. Sehr viel war und ist die Rede vom „Ende der Arbeit“ (Rifkin 1995), der Arbeiterklasse und dieser als progressivem gesellschaftlichen Akteur. Zuletzt waren es die Neuen Sozialen Bewegungen der 1980er Jahre, die die Arbeiterbewegung als außerparlamentarische Kraft ablösten und sich Fragen der Ökologie, des Friedens und spezifischer Formen von Unterdrückung (z.B. auf Basis des Geschlechts) zuwandten. Die Proteste gegen die dritte Ministerkonferenz der Welthandelsorganisation (WTO) in Seattle im Jahre 1999 können als Geburtsstunde eines neuen gesellschaftlichen Akteurs verstanden werden, einer globalen Bewegung, die die Auswirkungen eines liberalisierten Kapitalismus im Weltmaßstab kritisiert. Diese globale Protestbewegung² nutzt die Treffen der internationalen Institutionen aber auch selbst organisierte Zusammenkünfte wie das Weltsozialforum und das Europäische Sozialforum als fokale Punkte. Sie begreift und kritisiert die gesellschaftlichen Zustände in ihrer Totalität und postuliert die Möglichkeit einer `anderen Welt`. Sie stellt das Primat der Ökonomie, des Profits, in Frage und tritt ein für eine sozial gerechte, ökologisch nachhaltige und friedliche Gesellschaftsordnung. Ihre eigene Vielfalt begreift sie als Stärke.³ Menschenrechtler, Frauengruppen, Umwelt- und Anti-Kriegsaktivisten, Globalisierungskritiker und Gewerkschaftsaktive entfalten gemeinsam ein erstaunliches Mobilisierungspotential. Zuletzt waren es mehrere Millionen Menschen, die zeitgleich im Februar 2003 weltweit gegen den Irak-Krieg auf die Straßen gingen.

Die ökonomischen und politischen Rahmenbedingungen sowie das zivilgesellschaftliche Kräftefeld haben sich verändert und es stellt sich die Frage, wie sich Gewerkschaften darin verorten und wie sie diesen Anforderungen begegnen können.

² Einen Überblick über die Entstehungsgeschichte der globalisierungskritischen Bewegung, der Vielfalt der beteiligten Gruppen, Initiativen, Organisationen und über die Debatten siehe Buchholz et al. (Hrsg.) (2001).

³ Callinicos (2004) argumentiert, dass es sich um eine antisystemische, in ihrem Wesen um eine antikapitalistische Bewegung handelt, weil sich die Ziele und Werte nicht innerhalb dieser bestehenden Gesellschaftsordnung durchsetzen lassen.

1.1 Problematik und Fragestellung

In den letzten Jahren mehren sich in der wissenschaftlichen Literatur die Stimmen nach einer Erneuerung der Gewerkschaften. Diese Arbeit diskutiert die Konzeption von Gewerkschaften als soziale Bewegungen (*social movement unionism*, im Folgenden *smu*), die eine Revitalisierung der Gewerkschaften und damit die Rückgewinnung gesellschaftspolitischer Stärke anstrebt. Die Arbeit leugnet nicht den Konservatismus, den Bürokratismus und die ausgeprägten hierarchischen Formen von Gewerkschaften als Institutionen. Sie begreift sie aber auch als lernfähig und in der Lage, alternative Strategien zu entwickeln, bisherige Praktiken zu überdenken sowie tradierte Strukturen, Aufgaben- und Ressourcenverteilungen neu zu ordnen (Behrens/ Hamann 2003).

Für derartige Erneuerungsprozesse können als gutes Beispiel die Entwicklungen der US-amerikanischen Gewerkschaftsbewegung der letzten Jahre herangezogen werden. Diese befindet sich seit Mitte der 1990er Jahre sowohl in einem verstärkten Diskussionsprozess über Revitalisierungsstrategien als auch in einem praktischen Umsetzungsprozess eines *smu*. Die Adaption eines *smu* ist mit einer Abkehr von der bisherigen Gewerkschaftsidentität des *business unionism* verbunden. Dieser zeichnet sich a) durch die Begrenzung der Interessenformulierung auf den Betrieb und b) damit zusammenhängend, durch die Beschränkung auf wirtschaftliche Forderungen aus. Zum Erreichen dieser Ziele wird die lokale Kraft genutzt, die durchaus militante Formen annehmen kann. Weil die Marktmacht der meisten Segmente der Arbeiterklasse im Zuge der Krise sinkt, ist dieser Militanz aktuell eine Grenze gesetzt (Hyman 2001: 13). Mit der *smu*-Strategie hat es einige fundamentale Veränderungen bezüglich des gewerkschaftlichen Selbstverständnisses, der Organisationsformen und Praktiken gegeben. Die Strategie eines *smu* kann in diesem Sinne als der Versuch einer Revitalisierung der Gewerkschaftsbewegung verstanden werden, mit dem bestimmte interne und externe Handlungsformen und Politiken verbunden sind. Drei Merkmale sind entscheidend:

- Die Rückbesinnung auf den Klassencharakter von Gewerkschaften als Interessenorganisationen,
- die Bemühungen Bündnisse mit anderen gesellschaftlichen Initiativen, Gruppen und sozialen Bewegungen zu schließen und schließlich
- die Demokratisierung der eigenen Organisationsstrukturen und die Aktivierung der Organisationsbasis.

Diese Arbeit soll einen Beitrag zur Diskussion über die strategischen Handlungsoptionen deutscher Gewerkschaften leisten. Sie diskutiert dazu die Erfahrungen von Gewerkschaften in anderen nationalen Kontexten, besonders US-amerikanische und fragt, inwieweit diese Erfahrungen Re-orientierungs- und Erneuerungsprozesse deutscher Gewerkschaften inspirieren können. Eine ungebrochene und vollständige Übertragung der Praktiken auf die deutsche Gewerkschaftsbewegung erscheint aufgrund der unterschiedlichen Gewerkschaftshistorien, -identitäten und institutionellen Einbettungen unmöglich. Dennoch bietet die Reflektion über den *smu* als alternative Gewerkschaftsstrategie Anlass, bisherige Organisationsstrukturen und -probleme und das Selbstverständnis deutscher Gewerkschaften kritisch zu überdenken. Diese Arbeit wird also von den folgenden Fragen geleitet:

- Wie kann eine alternative Gewerkschaftsstrategie aussehen?
- Kann eine *smu*-Strategie zu einer Revitalisierung und Überwindung der Krise der deutschen Gewerkschaften beitragen?
- Könnten und sollten deutsche Gewerkschaften Elemente der *smu*-Strategie übernehmen?

Überlegungen zu gewerkschaftlichen Handlungsoptionen schließen weitere Untersuchungsfelder und Fragen ein: Wie sehen die gegenwärtigen ökonomischen, soziokulturellen und politischen Kontextbedingungen aus? Welche Auswirkungen haben diese auf die Arbeits- und Lebensformen der Menschen? Und wie beeinträchtigen diese die gewerkschaftlichen Handlungsfelder? Wie kann eine alternative Organisationsidentität bzw. ein neues politisches Selbstverständnis aussehen, welches die gesellschaftlichen Bedingungen und Veränderungen berücksichtigt, die vielfältigen Identitäten und Ansprüche der Subjekte mitdenkt und diese in eine Re-Konzipierung gewerkschaftlicher Politik einbezieht? Welche Veränderungen in der Innenkonstruktion der Organisationen sind notwendig, um die ökonomische und politische Macht der Gewerkschaften zurückzugewinnen? Welche Rolle spielen Mitgliederpartizipation, Demokratisierung und weitere interne Strukturerneuerungen, um die Handlungskompetenzen der Akteure auszuweiten?

1.2 Gang der Untersuchung

In der Grundlegung werden die Ausgangsüberlegungen der Arbeit näher erläutert. Kapitel 3 behandelt in einem kurzen Einblick die Ursachen und externen Einflüsse ökonomischer, politischer und soziokultureller Umstrukturierungsprozesse des gegenwärtigen Kapitalismus und die internen Auswirkungen und Anforderungen auf die Gewerkschaftsorganisationen in Deutschland. Hierbei spielen die Auswirkungen auf die betrieblichen und überbetrieblichen Regulierungsinstrumente der Gewerkschaften eine wichtige Rolle.

Gewerkschaftliches Handeln hängt von den jeweiligen Strategien und historisch gewachsenen Identitäten ab, insofern werden im ersten Teil des vierten Kapitels zunächst die drei traditionellen Hauptströmungen gewerkschaftlicher Identitäten dargestellt. Diese sind – nach Richard Hyman (2001) – trotz ihrer Unterschiedlichkeit in einem Handlungsfeld zwischen Markt, Klasse und Gesellschaft verortet. Gleichzeitig ist dieser Ort nicht als unveränderliches Faktum zu verstehen, sondern als dynamischer Raum, in dem durch intern und extern einwirkende Faktoren Verschiebungen und Veränderungen der Identitäten, Organisationskulturen und Strategien – auch hin zu einem *smu* – möglich sind. Abschnitt 4.2. behandelt die drei Charakteristiken des *smu*-Konzepts. Kapitel 5 stellt illustrativ am Beispiel des amerikanischen *smu* eine alternative Strategie gewerkschaftlicher Organisation und Praxis als eine strategische Antwort auf die ökonomische und politische Organisationskrise der Gewerkschaften dar.

Abschließend bleibt, die Bedeutsamkeit dieser Praktiken für Gewerkschaften in Deutschland zu diskutieren (Kapitel 6), um dann im Schlussteil die Arbeit zu resümieren und einen Ausblick zu geben (Kapitel 7).

2 Grundlegung

Als mögliche Antworten auf die weltweite Krise der Gewerkschaften werden in der wissenschaftlichen Diskussion unterschiedliche handlungsorientierte Strategien vorgeschlagen (Heery 2003). Oftmals werden jedoch einzelne gewerkschaftliche Handlungsfelder getrennt voneinander betrachtet und untersucht. Dazu zählen Strategien hinsichtlich der Organisation, politisches Handeln, Bündnisbildung mit sozialen Bewegungen,

industrielle Beziehungen, Organisationsstrukturen oder internationale Zusammenarbeit (Hurd et al. 2003; Behrens et al. 2003). Dieser Arbeit wird ein umfassenderes Verständnis zugrunde gelegt, d.h. der *smu* wird als ein gesamt-strategisches Konzept verstanden, das einzelne Handlungsfelder gegenüber anderen favorisiert und mehrere kombiniert anwendet.

Die Diskussion über ein *smu* als alternatives Organisationsmodell mit einer internationalen Perspektive wird seit den späten 1980er Jahren u.a. von Waterman (1993) und Munck (1988) geführt, den Anstoß gaben die Arbeiterkämpfe in Brasilien und Süd Afrika in den 1980er Jahren und das Aufkommen der Neuen Sozialen Bewegungen. Aus diesen Dynamiken heraus entstanden neue gewerkschaftliche Organisations- und Praxisformen. Die jüngeren Auseinandersetzungen in Süd Korea und vereinzelt in den USA während der 1990er Jahre waren Anlass für Moody (1999) die Ausführungen zu dieser Strategie erneut zu thematisieren und diese in den Kontext der aktuellen globalen industriellen Beziehungen zu setzen.

Waterman (1999/2003) formuliert in seinen jüngeren Ausführungen, in Abgrenzung zu Moody's Konzeption, die „*New Social Movement*“-Theorie und erweitert die deterministische sozialistische Gewerkschaftstheorie der 1960/70er Jahre um wichtige Erfahrungen der radikal-demokratischen Identitätsbewegungen der 1980er Jahre. Er fordert die theoretischen und organisationspolitischen Elemente der Neuen Sozialen Bewegungen in die Gewerkschaften einfließen zu lassen. Die Neuen Sozialen Bewegungen haben sich soziokulturellen Fragen des Alltags gewidmet und in Abgrenzung zu zentralistisch-hierarchischen Organisationsmodellen Formen von basisdemokratischen Netzwerken entwickelt (vgl. Waterman 2003: 3f).

In dieser Arbeit soll nicht der Diskurs über die Entstehungsgeschichte, Charakteristika, Inhalte und Organisationsformen der Neuen Sozialen Bewegungen – oder sozialer Bewegungen im Allgemeinen – im Vergleich zu historischen Gewerkschaftsbewegungen geführt werden. Dieses bewegungssoziologische Feld zu betreten und auszuführen würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen. Hingegen ist eine Anknüpfung an Watermans Position sinnvoll. Er sieht in der Integration der Neuen Sozialen Bewegungen eine Chance für Gewerkschaften, an aktuellen gesellschaftspolitischen Debatten teilzuhaben und dadurch ihren, bisher weitgehend auf ökonomische Fragen reduzierten, Anspruch zu erweitern und gleichzeitig den Umgang mit anderen sozialen Kooperationspartnern auszubauen.

Das Problem der Darstellung eines *smu*-Modells besteht darin, dass es keine feste und allgemein anerkannte Definition gibt. Die verschiedenen Verständnisweisen werden nicht nur von den unterschiedlichen theoretischen Schulen beeinflusst⁴, auch die Untersuchungsperspektive divergiert oftmals. Während die Überlegungen Watermans sehr stark aus der Perspektive der Neuen Sozialen Bewegungen der 1980er Jahre und der weltweiten globalisierungskritischen bzw. *Global Justice and Solidarity Movement* (Waterman 2003a) dieses Jahrhunderts herrühren, richten Behrens et al. (2003), Hurd et al. (2003), Moody (1999), Tillmann/ Cummings (1999), Frege (2000) u.a. den Blick auf die westlichen Gewerkschaftsbewegungen selber, um die Probleme der organisierten Arbeiterschaft zu untersuchen und daraus mögliche Formen gewerkschaftlicher Praktiken und alternativer Strategien abzuleiten. Diese Autoren verbindet die Auffassung, dass eine grundsätzliche Revitalisierung und Stärkung der Durchsetzungskraft der Gewerkschaften mit der Herausbildung ihres ursprünglichen Bewegungskarakters verbunden sein sollte.

Entscheidend für den gedanklichen Ausgangspunkt dieser Arbeit ist die Auffassung, dass der Dualismus von Struktur und Handlung überwunden werden kann (Trinczek 1989). Die Selbstaktivität von Gewerkschaftsaktivisten, Arbeiterinnen und Arbeitern als handelnde und die gesellschaftlichen Prozesse mitbestimmende Subjekte ist die Voraussetzung für lebendige Organisationen. Die Arbeit fragt also, wie die von Michels (1957) beschriebenen 'ehernen Gesetze' der Bürokratisierung, Hierarchisierung, des 'Konservativ-und-Träge-Werdens' von Gewerkschaften rückgängig gemacht werden können. Gewerkschaften haben als kollektive Organisationen auch Handlungs- und gesellschaftliche Gestaltungsoptionen. Gewerkschaftsmitglieder und ihre Organisationen bewegen sich in sozioökonomischen und politischen Feldern, die wohl strukturell beschränkend auf ihre Handlungsoptionen wirken, gleichzeitig aber durch Handeln geprägt und veränderbar sind. (Vgl. Trinczek 1989; Wirth 2000)

Auch wenn Überlegungen zur Revitalisierung der Gewerkschaften grundsätzlich eine internationalistische bzw. globale Perspektive einschließen sollte (Moody 1999; Waterman 2003a; Schulten 2001), soll in dieser Arbeit der Blick vornehmlich auf zwei westliche Industrieländer – Deutschland und USA – gerichtet werden. Die damit auftretende Problematik liegt in der Vergleichbarkeit von Gewerkschaften in verschiedenen

nationalen Kontexten (Hyman 2001a). Jeder Nationalstaat ist abhängig von der historischen Periode, dem Entwicklungsstadium und Kapitalismustyp und damit durch spezifische Charakteristika gekennzeichnet – wie das Verhältnis der Klassen zueinander, ihre innere Struktur, die vorherrschenden objektiven Bedingungen und das politische System (vgl. Crouch/ Streeck 1997; Deppe 2003: 9). Insofern kann nicht von *den* Gewerkschaften gesprochen werden, verallgemeinernde Aussagen sollten notwendigerweise vermieden werden (Hyman 2001a). Der in den USA vorherrschende Gewerkschaftstyp des *business unionism* unterscheidet sich deutlich von der sozialpartnerschaftlichen und kooperativen Gewerkschaftsidentität in Deutschland. Die Länder mit einer *'liberal market economy'* (USA, Großbritannien) haben weniger Anpassungsschwierigkeiten an einen globalisierten, flexibilisierten Kapitalismus als beispielsweise Deutschland mit einer *'coordinated market economy'* (Hall/ Soskice 2001).

Gleichzeitig sind auch Gemeinsamkeiten festzustellen. Wichtigste Gemeinsamkeit ist wohl die Tatsache, dass es sich in beiden Fällen um Gewerkschaften handelt, also um Interessenorganisationen der Arbeitnehmer, oder wie die Webbs es ausdrückten, um „a continuous association of wage-earners for the purpose of maintaining or improving the conditions of their employment“ (1894: 1). Außerdem kann für beide Gewerkschaftsbewegungen konstatiert werden, dass die Problemlagen so verschieden nicht sind. Die Beschäftigungs- und Organisationsstrukturen klaffen auseinander und hinsichtlich ihrer gesellschaftlichen Relevanz, Repräsentanz und Mitgliederzahlen sind deutliche Verluste zu beobachten, die u.a. in dem Ende der fordistischen Gesellschaftsformation und dem Wegfall einer keynesianischen Wirtschaftspolitik begründet liegen. Damit werden über nationale Grenzen hinweg neue ökonomische und politische Rahmenbedingungen gesetzt, die eine tendenzielle Durchsetzung des amerikanischen (Wirtschafts-)Modells bedeutet (Streeck 1997). Das Handlungsfeld für beide Gewerkschaften ist durch den Charakter fortgeschrittener kapitalistischer Ökonomien bestimmt. Trotz der einschneidenden Unterschiede der Systeme könnte vorsichtig von einer konvergierenden Entwicklung insofern gesprochen werden, als dass in beiden Kapitalismustypen die Betriebs-/ Unternehmensebene weiter an Bedeutung gewinnt (Hoffmann 2003: 127) und als Ort der Auseinandersetzungen in den industriellen Beziehungen in Zukunft eine entscheidende Rolle spielen wird. So scheint eine nähere Betrachtung der amerikani-

⁴ Vgl. dazu überblicksartig Neary (2002)

schen Erfahrungen durchaus sinnvoll zu sein. Letztlich geht es in dieser Arbeit weniger um eine i.e.S. vergleichende Analyse, vielmehr sollen die Praxen und konkreten Erfahrungen der amerikanischen Gewerkschaften mit neuen Organisationsstrategien exemplarisch und illustrativ herangezogen werden, um zu diskutieren, inwiefern es sinnvoll scheint, diese in strategische Überlegungen für Handlungsoptionen deutscher Gewerkschaften einfließen zu lassen, die ihrerseits in einen spezifisch politisch-institutionellen Kontext eingebettet sind. (Vgl. auch Hyman 2001a) Um der Gefahr einer voluntaristischen von realen Entwicklungen des gegenwärtigen Kapitalismus abgekoppelten Betrachtung entgegenzuwirken, wird die Diskussion unter Einbeziehung sozial-ökonomischer und politischer Rahmenbedingungen und ihrer Veränderungen geführt.

3 Gewerkschaften in der Krise – externe Herausforderungen und interne Problemlagen

In der wissenschaftlichen Diskussion ist man sich darüber einig, dass die machtpolitische Durchsetzungskraft der Gewerkschaften zu Beginn der 1990er Jahre stark abgenommen hat (Schroeder/ Weßels 2003a). Der deutlichste Indikator hierfür ist der drastische Mitgliederschwund in den Jahren nach der deutschen Wiedervereinigung. Dieser Prozess wird begleitet von ökonomischen, politischen und soziokulturellen Umbrüchen, die die Interessenorganisationen vor große Anforderungen stellt. Besonders die tradierten institutionalisierten Regulierungsinstrumente der deutschen Gewerkschaften scheinen im Zuge der gesellschaftlichen Wandlungsprozesse brüchig zu werden.

3.1 Mitgliederschwund

Zunächst gelang den Gewerkschaften im Nachkriegsdeutschland ein rasanter Organisationsaufbau. Anfang der 1950er Jahre lag der Organisationsgrad bereits bei 36 Prozent der Erwerbstätigen (Netto-Organisationsgrad – nur Erwerbstätige ohne Rentner, Studenten etc.). Noch bis in die 1980er Jahre hielten die Gewerkschaften diesen Organisationsgrad (Anteil der Gewerkschaftsmitglieder gemessen an Gesamtbeschäftigtenzahl) mit etwa 30 Prozent relativ konstant, bis heute ist er auf etwas über 20 Prozent gesunken (vgl. Schröder/ Weßels 2003: 19; Ebbinghaus 2003; Hoffmann 2001). Besonders

auffällig sind die Entwicklungen in den Jahren vor und nach der Wiedervereinigung: Mit dem Hinzukommen der neuen Bundesländer gab es zunächst einen massiven Mitgliederzuwachs, der aber bald abbrach und schon in den frühen 1990er Jahren deutlichen Mitgliederverlusten Platz machte. Allein im Jahre 1992 wurde ein Einbruch von 18,4 Prozent der Mitglieder in den Neuen Ländern verbucht (vgl. Hoffmann 2001: 186; Schröder/ Weßels 2003). Zwischen 1991 und 1999 verloren die DGB-Gewerkschaften insgesamt ein Viertel ihrer Mitglieder (vgl. Hassel 2003: 114). Besonders augenfällige Organisierungslücken existieren bei Frauen und Jugendlichen. Unter Jugendlichen bis 25 Jahren ist der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder von 15 Prozent in den 1980er Jahren auf inzwischen etwa fünf Prozent gesunken (vgl. Schröder/ Weßels 2003: 20; Ebbinghaus 2003; Hoffmann 2001).

3.2 Ökonomische Umstrukturierungsprozesse

Der Rückgang gewerkschaftlicher Handlungsmacht ist auch auf von ihnen nicht beeinflussbare externe Ursachen zurückzuführen, die sich auf drei Ebenen, der ökonomischen, politischen und gesellschaftlichen, abzeichnen.

Vor dem Hintergrund eines weltweiten Rückgangs der durchschnittlichen Kapitalrentabilitäten (Profitraten) und eines zunehmenden globalen Konkurrenzdrucks erfolgte eine beschleunigte Einführung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien. Damit verbunden waren Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitsprozesse, -zeiten und Beschäftigungsverhältnisse zur Kostenreduktion (vgl. Hoffmann 2001: 177). Sowohl in der industriellen Produktion als auch im privaten Dienstleistungssektor finden durch interne und externe Flexibilisierung Umstrukturierungen statt: so genanntes „global sourcing“, „outsourcing“ und „Entgrenzung der Arbeit“ (vgl. u.a. Leisewitz et al. 2001; Hoffmann 2002: 1, 10). Dies bedeutet eine Dezentralisierung von Unternehmensstrukturen (Ellguth et al. 1995: 173) und die Verflüssigung von Branchengrenzen (Hoffmann 2001: 177). Damit löst sich der Betrieb als sozialer Handlungsraum für Gewerkschaften tendenziell auf und trägt weiter dazu bei, die bisherige Tarifpolitik zu untergraben. Die wachsende örtliche Ungebundenheit und Flexibilität der Unternehmen führt auch dazu, sich von alten Arbeitgeberverbänden zu lösen und sich in neuen nicht an Flächentarifverträge gebundene Vereinigungen zusammenzuschließen (vgl. Hoffmann 2001: 186). Mit diesen Entwicklungen ist die Verstärkung regionaler Ungleichgewichte verbunden. Internationalisierung bedeutet, dass Multinationale Konzerne an Einfluss gewinnen.

Überwiegend in ihren „Heimatländern“ des Nordens ansässig, expandieren diese Konzerne von dort aus in andere Teile der Welt. Eine wachsende Zahl von Produkten und Dienstleistungen werden in Produktionsketten an mehreren Anlagen und an unterschiedlichen Orten hergestellt, also in einer Reihe von Produktionsphasen, die zeitlich und örtlich getrennt voneinander verlaufen (vgl. Moody 1999: 69). Erleichterte Kapital- und Produktionsverlagerungen erweitern die ‚exit-Optionen‘ (Hirschman 1970) für Unternehmen. Die Drohung mit Produktionsverlagerung in so genannte Billiglohnländer, deren realer Gehalt von Gewerkschaften und Beschäftigten oft nur schwer zu erfassen ist, dient als Druckmittel auf Löhne und Arbeitsbedingungen in den industrialisierten Zentren. Die Weltbank (1995) stellt fest, dass 60 Prozent des weltweiten Zuwachses der Beschäftigtenzahlen Multinationaler Konzerne zwischen 1985 und 1992 in den teilweise industrialisierten Ländern des Südens zu verbuchen ist. Moody merkt dazu an: „...there is real or implied competition between workers in different countries, owing to the enormous gap in labor costs. It is this latter form of competition among workers, particularly through internationalized production, that makes even the relatively small (in global terms) shift of production toward the Third World and former Communist countries so important.“ (1999: 53)

3.3 Tertiärisierung des Arbeitsmarktes

Ein weiterer Faktor ist der Wandel der Beschäftigtenstruktur auf dem Arbeitsmarkt. Mit der Tertiärisierung des Arbeitsmarktes seit Mitte der 1970er Jahre hat eine Veränderung der Zusammensetzung bzw. eine starke Ausdifferenzierung der Beschäftigungsstruktur (Kädtler 2003: 358) stattgefunden. Die Beschäftigtenzahl im produzierenden Gewerbe von etwa knapp 50 Prozent im Jahr 1960 hat sich auf etwa 33 Prozent in 2000 verringert, hingegen liegt der Anteil der Beschäftigten im Dienstleistungsbereich inzwischen bei über 60 Prozent. Die Angestellten machen mehr als 50 Prozent aus und die Zahl derjenigen Arbeitnehmer hat sich erhöht, die sich nicht in einem Normalarbeitsverhältnis, also in einer unbefristeten Vollzeitanzstellung mit Achtstundentag und Fünftagewoche (vgl. Hoffmann 2001: 173), befinden. Fast 50 Prozent der Erwerbstätigen Westdeutschlands im Jahr 1996 waren in befristeten Beschäftigungsverhältnissen, in Teilzeit- oder in Leiharbeit angestellt, ein Großteil davon sind Frauen (vgl. auch Waddington/ Hoffmann 2001: 22f). Mit der Strukturveränderung hat sich vor allem die Anzahl der weiblichen (Angestellten-)Beschäftigung erhöht. In den Anfangsjahren der Bundes-

republik lag die Erwerbsquote von Frauen weit unter 50 Prozent. Von 34 Prozent im Jahr 1950 stieg sie auf 46 Prozent im Jahr 1998.

Die Gewerkschaften stehen vor einem großen Organisationsproblem, weil sich mit den Veränderungen der Arbeitsmarktstruktur nicht analog auch die Zusammensetzung ihrer Mitglieder verschoben hat. Der Anteil der in den Gewerkschaften organisierten Arbeiter beträgt 64 Prozent, der der Angestellten 27 Prozent, hingegen liegt dieser auf dem Arbeitsmarkt bei 37 Prozent und für die Angestellten bei 57 Prozent. Der Organisierungsschwerpunkt liegt also nach wie vor in den traditionellen Industrien, die zwar den „Anker und Rückgrat“ (Schröder/ Weßels 2003: 20) gewerkschaftlicher Macht darstellen, aber gleichzeitig die Erklärung dafür bietet, warum die Kernmitgliedschaft sich vorwiegend aus männlichen, weißen, älteren Industriearbeitern zusammensetzt und Frauen, Nicht-deutsche und Jugendliche weitestgehend unterrepräsentiert sind. Ferner schaffen es die Gewerkschaften weder im expandierenden privaten Dienstleistungssektor oder in neuen Bereichen wie der IT-Branche Fuß zu fassen noch die „verelenden Unterschichten und die neuen Armen“ (Hoffmann 2001: 180) zu organisieren.

3.4 Politische und soziokulturelle Umbrüche

Auf der politischen Ebene hat sich das Klima gewandelt: Neoliberale Wirtschafts- und Gesellschaftsideologie ist heute weitgehend hegemonial, eine marktorientierte Wirtschaftspolitik erscheint alternativlos. Nationale Regierungsvertreter nehmen in globalisierten Märkten eher die Rolle von „Industrielobbyisten“ ein, die die Position der am nationalen Standort angesiedelten (multinationalen) Unternehmen auf dem Weltmarkt positiv zu beeinflussen suchen und dafür auch Arbeitnehmerrechte und grundlegende gewerkschaftliche Freiheiten untergraben oder gar unterbinden (vgl. Thorpe: 219). Nationalstaatliche Regulierungen weichen deregulierenden Maßnahmen, um sich den Marktkräften anpassen zu können. Im Zuge dessen werden neben der Aushöhlung des Tarifsystems (Abschaffung der Tarifautonomie) auch der Abbau des Sozialstaates forciert und sozialstaatliche Reformen ohne gewerkschaftliche Zustimmung durch- und umgesetzt (vgl. Altwater/ Mahnkopf 1999: 32f). Das Verhältnis zu politischen Kooperationspartnern auf nationaler Ebene ist in den letzten Jahren stark ins Wanken geraten und die Hoffnungen auf politische Maßnahmen zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen und den Abbau der Massenarbeitslosigkeit unter einer sozialdemokratischen Regierungsführung wurden nicht erfüllt. Nicht zuletzt ist am Beispiel des

„Bündnis für Arbeit“ deutlich geworden, dass von Seiten der Arbeitgeber keine Verhandlungsspielräume zugestanden werden und auch „die Bundesregierung keinen Schulterschluss mit den Gewerkschaften übt“ (Behrens et al. 2001: 169).

Im Rahmen der Tarifautonomie konnte immer auch die politische Unabhängigkeit in Tarifverhandlungen gewährleistet werden. Gleichzeitig wussten die Gewerkschaften um die politische Interessenvertretung durch `ihre` Partei. Zwischen den deutschen Gewerkschaften und der Sozialdemokratischen Partei gibt es traditionell eine enge personelle und politische Verflechtung. Diese ist zwar nicht in der Loslösung begriffen, dennoch wird das Verhältnis auch in Zukunft weiteren Belastungsproben ausgesetzt sein (vgl. auch Wiesenthal/ Clasen 2003).

Neben den ökonomischen und politischen Aspekten kommen zusätzlich soziokulturelle Veränderungen zum Tragen. Im Zuge der im wissenschaftlichen Diskurs als Modernisierung, Individualisierung und Pluralisierung der Gesellschaft begriffenen Prozesse sind die traditionellen Arbeitermilieus, in welchen die gewerkschaftliche Mitgliederbasis bisher verankert war, in einem Prozess der Auflösung begriffen. Einerseits war mit der Modernisierung auch die Möglichkeit individueller Entfaltung, mehr Selbstbestimmung sowie vermehrte Bildungsmöglichkeiten verbunden (vgl. Hoffmann 2001: 12; 2002: 179), andererseits werden im Zuge des Globalisierungsdrucks errungene soziale Standards, Bürgerrechte und damit verbundene Formen politischer Partizipation zurückgenommen. Die Arbeitsverhältnisse und Lebensbedingungen wandeln sich, soziale Sicherheit und Kontinuität für die Subjekte müssen dem Druck der globalen Marktlogik weichen. Die Gefahr, den Arbeitsplatz zu verlieren, Anforderungen an Flexibilität und Mobilität, die Lebensentwürfe diskontinuierlich werden lassen, und Einkommensminderungen tragen dazu bei, dass soziale Sicherheitsstandards wegfallen und damit der vorher bestandene „Gesellschaftsvertrag“ aufgekündigt wird (vgl. Altvater/ Mahnkopf 1997: 42ff). Wertvorstellungen wie Solidarität und soziale Gerechtigkeit, die die gewerkschaftlichen Identitäten bisher bestimmt haben, verschwinden mit dem Verlust bisheriger institutioneller Strukturen und soziokultureller Milieus.

3.5 Institutionelle Entbettungsprozesse

3.5.1 Das duale System der Interessenvertretung

Die deutsche Gewerkschaftsbewegung hat in der Vergangenheit beachtliche Erfolge verbuchen können. Nach dem Zweiten Weltkrieg und der Zeit des Nationalsozialismus waren die nach dem Prinzip der Einheitsgewerkschaft organisierten Arbeitnehmersverbände grundlegend an dem wirtschaftlichen und demokratischen Aufbau der Bundesrepublik beteiligt. Bestanden die vornehmlichen Ziele der deutschen Gewerkschaftsbewegung zunächst in der Orientierung auf den Neuordnungs- und Demokratisierungsprozess von Wirtschaft und Gesellschaft, rückte in den frühen 1950er Jahren die Mitbestimmungsfrage zur Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen in den Mittelpunkt gewerkschaftlichen Interesses (vgl. Schönhoven 2003: 53; Behrens et al. 2001). Mit der Konstituierung der Tarifautonomie und des Betriebsrätesystems⁵ wurden vor allem die zentralisiert organisierten Industriegewerkschaften zu Trägern des „deutschen Modells“ (vgl. auch Wiesenthal/ Clasen 2003). Sie wurden in die Lage versetzt, als wichtige Instanzen sowohl im Betrieb über die Betriebsräte bzw. Vertrauensleute⁶ als auch darüber hinaus auf ganze Branchen flächendeckend einzuwirken. Im internationalen Vergleich gelten die deutschen Gewerkschaften als in das institutionelle System tief integriert und die industriellen Beziehungen als hochgradig verrechtlicht. Der Kampf um staatliche Anerkennung, um die rechtliche Absicherung von Tarifautonomie und Mitbestimmung und auch kooperative Vereinbarungen mit der Arbeitgeberseite haben schon früh die Aktivitäten deutscher Gewerkschaften bestimmt und den antagonistischen Klassenkonflikt damit in einen institutionalisierten Rahmen gelenkt (vgl. Behrens et al. 2001: 162; Hassel 2003; Hoffmann 2001; Wiesenthal/ Clasen 2003). Diese Form des geregelten und koordinierten Konflikts macht im internationalen Vergleich, insbesondere aber im

⁵ Die Grundlagen für das sozialpartnerschaftliche Verhältnis zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite und das institutionelle Gefüge der dualen Interessenvertretung wurden schon zu Beginn der Weimarer Republik geschaffen, aber erst nach dem Zweiten Weltkrieg entwickelte sich ein kooperatives Verhältnis beider Parteien heraus. Für einen komprimierten Überblick und die historische Entwicklung der deutschen Sozialpartnerschaft vgl. auch Lessenich, Stephan (2003), Dynamischer Immobilismus. Kontinuität und Wandel im deutschen Sozialmodell, Frankfurt/ New York

⁶ Die deutschen Gewerkschaften hatten mit der Einführung des Betriebsrätesystems zwar die Befürchtung, dass sie dadurch einen relativ großen Machtverlust einbüßen würden. Diese Vermutung erhärtete sich jedoch nicht, weil die DGB-Gewerkschaften die von der Belegschaft gewählten Betriebsräte im Großen Ganzen in ihre Politik integrieren konnten. 75-80 Prozent der Betriebsräte sind Mitglied in den DGB-Gewerkschaften. (Vgl. Hoffmann 2001: 174)

Gegensatz zu den industriellen Beziehungen der angelsächsischen Länder mit einer *liberal market economy*, die Besonderheit des deutschen Modells aus.

Die rechtlichen Bestimmungen regeln fast ausnahmslos sowohl die Belange auf Branchenebene als auch betriebliche Fragen: Es sind u.a. das Betriebsverfassungsgesetz, Tarif- und Streikrecht mit festen prozeduralen Regeln und Fristen, der Flächentarifvertrag für die Festlegung allgemeiner Standards. Das duale System der Interessenvertretung (Müller-Jentsch 1997) bildet den Ordnungsrahmen einer Konfliktpartnerschaft, die in einem fordistischen Akkumulationsregime durch weitgehende Stabilität gekennzeichnet war. Besonders in den 1950er und 60er Jahren dienten diese korporatistischen Arbeitsbeziehungen als Stützpfiler einer erfolgreichen Export- und Wachstumspolitik der Unternehmer. Die wirtschaftliche Prosperität erforderte und erlaubte den Ausbau des Sozialstaates. Sie bildete die Grundlage der Verteilungsspielräume, auf deren Basis die Gewerkschaften für ihre Mitglieder regelmäßige Verbesserungen der Einkommen und des Lebensstandards erreichten und eine relativ stabile Organisationspolitik verfolgen konnten (vgl. auch Hoffmann 2001: 173ff; Wiesenthal/ Clasen 2003; Kädtler 2003). Diese Bedingungen haben sich mit dem Ende der Wachstums- und Vollbeschäftigungsökonomie grundlegend geändert und seit Beginn der 1990er Jahre hat sich die Situation für die deutschen Gewerkschaften verschärft.

3.5.2 Nachlassende Deckung der Tarifverträge und Distanzen im Verhältnis Gewerkschaft-Betriebsräte

Das Aushandeln von Tarifverträgen gilt gemeinhin als gewerkschaftliche Kernfunktion. Tarifverträge regulieren und minimieren die Lohnkonkurrenz zwischen den Arbeitnehmern: Der Nutzen von Gewerkschaftsmitgliedschaft wird für Beschäftigte vor allen Dingen in den tariflichen Regulierungen deutlich. Die Bundesrepublik ist traditionell gekennzeichnet durch eine hohe Verbandsbindung auf Seiten der Unternehmer und eine hohe Deckungsrate und Regulierungskraft von Tarifverträgen.

Ein wichtiger Indikator für die Wirksamkeit des Flächentarifvertrags ist der Beschäftigtenorganisationsgrad (Anteil der Beschäftigten in den Mitgliedsunternehmen der Arbeitgeberverbände gemessen an der Zahl der Gesamtbeschäftigten der Branche). In der Metall-Branche mit traditionell relativ starker Verbandsbindung und hohem Organisationsgrad hatte der Beschäftigtenorganisationsgrad 1984 den Höchststand mit etwa 77 Prozent erreicht und sank bis 2000 auf 63 Prozent (vgl. Schroeder/ Silvia 2003: 261).

Vorwiegend kleinere und mittlere Unternehmen entziehen sich tariflichen Bindungen und favorisieren individualrechtliche Vereinbarungen. Aber auch in den großen Industrien gibt es Entwicklungen, die auf eine schrittweise Loslösung oder zumindest Flexibilisierung tariflicher Vereinbarungen hinweisen. Beispielsweise waren in der westdeutschen Metall-Industrie 1964 noch 65 Prozent im Arbeitgeberverband organisiert, hingegen sank der Mitgliederanteil auf 35 Prozent in 1998 (vgl. ebd.: 261ff). Dezentalisierungsprozesse und die Verlagerung von Regelungsgegenständen auf die betriebliche Ebene beanspruchen wachsende Unterstützungs- und Beratungsleistungen der Gewerkschaften, die diese aufgrund schwindender Ressourcen nicht immer aufbringen können. Der Druck auf Betriebsräte, sich in Wettbewerbspartnerschaften mit den Unternehmern zu begeben, wächst in der angespannten ökonomischen Situation und droht, gewerkschaftliche Standardisierungsforderungen zu unterlaufen (Schmidt/ Trinczek 1999).

In den letzten Jahren werden in der Soziologie der industriellen Beziehungen verstärkt Erosionstendenzen der vormals stabilen Architektur der Flächentarife diagnostiziert (Hassel 1999; 2002). Inwieweit die Nutzung von Öffnungs- und Härteklauseln noch als Form kontrollierter Dezentralisierung (Traxler 1995) bezeichnet werden kann oder bereits einen tiefgreifenden Regulierungsverlust des Flächentarifvertrags signalisiert, ist umstritten. Unbestritten stellen die neuen Bundesländer ein Problemfeld dar, weil den Gewerkschaften der Transfer und die Implementierung von Tarifverträgen als Regulierungsinstrument der Arbeitsbeziehungen und auch die Angleichung des Lohnniveaus nur begrenzt gelungen ist (vgl. auch Schönhoven 2003: 60). Neuere Untersuchungen (Artus 2003) verweisen auf tiefgreifende Probleme und wachsende Distanzen im Verhältnis zwischen Betriebsräten, die in wirtschaftlichen Krisensituationen kaum mehr auf gewerkschaftliche Standards und Positionen verpflichtet werden können (Schmidt/Trinczek 1999).

Zusammenfassend kann konstatiert werden, dass die gewerkschaftliche Politik und die industriellen Beziehungen neuen Anforderungen unterliegen. Die Internationalisierung der Ökonomie und die Dezentralisierung von Branchen- und Unternehmensstrukturen unterlaufen die betrieblichen Strukturen der Mitbestimmung sowie die Wirkungskraft des Flächentarifvertrags. Zwar kann nicht annähernd von einer Auflösung des Flächentarifvertrages und der Mitbestimmung auf betrieblicher Ebene gesprochen werden, aber die Durchsetzungsfähigkeit und Gestaltungsmacht der Gewerkschaften werden tendenziell untergraben. Zugleich verhalten sich die deutschen Gewerkschaften zu den Ent-

wicklungen der Tertiarisierung des Arbeitsmarktes und der Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse nur ungenügend. Die zentralistischen Traditionen der deutschen Gewerkschaften und das verbreitet stellvertreterische Handeln betrieblicher Interessenvertreter bieten nicht die besten Voraussetzungen, adäquat auf die Dezentralisierungsbestrebungen der Arbeitgeber zu reagieren.

4 Gewerkschaftsidentitäten und Handlungsstrategien

Zur Bestimmung von Gewerkschaften können idealtypische Identitäten unterschieden werden. Jeder dieser Idealtypen hat im spezifisch historischen Kontext hinsichtlich ideologischer Bezugspunkte, Organisationsstrukturen und –kulturen, Handlungsweisen und Strategien eigene Charakteristika entwickelt und diese institutionell verfestigt. Im Folgenden sollen die unterschiedlichen nach Richard Hyman klassifizierten traditionellen und alternativen Gewerkschaftsidentitäten dargestellt werden. Schließlich kann man Hyman folgend feststellen, dass Gewerkschaften sich trotz verschiedener Identitäten in einem gemeinsamen Spannungsfeld bewegen: Zwischen Markt, Klasse und Gesellschaft. Innerhalb dieses Dreiecks kommen vielfältige, komplexe und widersprüchliche Erfahrungen zusammen, die einerseits vom Wandel andererseits durch Kontinuität geprägt sind. Gewerkschaften können und müssen in sich verändernden Zeiten zumindest teilweise auch aus bisher fest institutionalisierten Handlungsmustern ausbrechen und zu alternativen Strategien greifen. Dieser Erklärungsansatz soll – entgegen den Vorstellungen, aus sozialen Bewegungen entstandene Organisationen seien im Sinne eines „Iron Law of Oligarchy“ (Michels) in einem bürokratischen Konservatismus verfangen – die Möglichkeit und den Rahmen bieten, gewerkschaftliche Identitäten, also auch Handlungsweisen und Organisationsstrategien, als dynamische Konstruktionen zu denken und somit Entwicklungs- und Radikalisierungsprozesse zu verstehen.

4.1 Idealtypische Gewerkschaftsidentitäten zwischen Markt, Klasse und Gesellschaft

Gewerkschaften sind in ihrer ursprünglichen Erscheinung ein Resultat der industriellen Revolution. Ihr Charakter und ihr Ziel waren im Wesentlichen von den damals herr-

schenden Umständen geprägt, die sie zwangen, sich in direkten Kämpfen gegen brutales Vorgehen der Arbeitgeber und auch gegen Repressionen des Staates zur Wehr zu setzen. Darin war eine gewisse Militanz begründet, welche mit radikal oppositionellen und antikapitalistischen Ansichten einherging und politisch oft nicht vom revolutionären Sozialismus zu unterscheiden war. Im Laufe des 19. Jahrhunderts hat mit dem zunehmenden Erfolg und der Anerkennung der Gewerkschaften eine De-Radikalisierung stattgefunden. Die Debatten und Erfahrungen des vergangenen Jahrhunderts haben zu einer Ausdifferenzierung unterschiedlicher Gewerkschaftsidentitäten geführt und damit verschiedene Modelle hervorgebracht.

4.1.1 Traditionelle Gewerkschaftsidentitäten

Hyman (2001) unterscheidet für westliche Systeme des 20. Jahrhunderts drei idealtypische Gewerkschaftsidentitäten, mit jeweils spezifischem ideologischen Hintergrund: Zum einen können Gewerkschaften als Interessensorganisationen mit ausschließlich arbeitsmarkt-bezogener Funktion gesehen werden (USA, Großbritannien), zweitens als ein Mittel, die gesellschaftliche Stellung der Arbeiter im Allgemeinen zu verbessern und soziale Gerechtigkeit zu befördern (Deutschland) oder im dritten Fall als 'Kampforganisationen' in der Auseinandersetzung zwischen Kapital und Arbeit (Italien) (vgl. Hyman 2001: 1f).

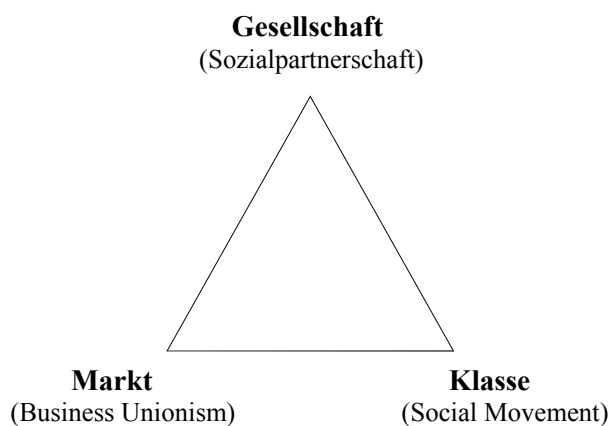
Der letztere Typ stilisiert Gewerkschaften zu einer Form antikapitalistischer Opposition. Hervorgegangen ist dieser Typus Gewerkschaft aus den Bewegungen der radikalen Sozialdemokratie, der Syndikalisten und Kommunisten des 20. Jahrhunderts. Trotz einschneidender Differenzen besteht die Gemeinsamkeit der Varianten dieses Idealtyps in der „priority for militancy and socio-political mobilization. The mission of trade unionism, in this configuration, was to advance class interests.“ (ebd.: 2)

Das Zweite, das sozialpartnerschaftliche Modell, entstand zum Teil als Gegenkonzept und teilweise als 'Mutation' des Dritten. Im Wesentlichen ist es ideologisch als Ablehnung der sozialistischen Konzeption zu charakterisieren, die die Klassenwidersprüche und damit die Klassenauseinandersetzungen in den Mittelpunkt der Betrachtung stellt. Beispielhaft kann dafür das sozialdemokratische Gewerkschaftsverständnis angeführt werden, ebenso wie für die Sozialdemokratie selbst hat sich das Ziel einer revolutionären Transformation der Gesellschaft verschoben – angestrebt wird nunmehr die schritt-

weise Erlangung von Reformen. Damit werden Gewerkschaften solchen Typs zu einem Mittel gesellschaftlicher Integration (vgl. Hyman 2001: 2f; Streeck 1979: 78).

Der erste Typ kann als *business unionism* bezeichnet werden und ist in verschiedenen Erscheinungsweisen hauptsächlich in angelsächsischen Ländern vorzufinden. In seiner extremen Ausprägung ist er als Abgrenzung zu den beiden anderen Modellen zu verstehen. Das Charakteristische ist die Beschränkung der gewerkschaftlichen Interessenvertretung auf materielle Fragen, wie Lohnvereinbarungen. Über die unmittelbaren Interessen der Klientel hinausreichende Aufgabenfelder werden ausgespart. Dem liegt die Auffassung zugrunde, soziale und politische Aktivitäten lenkten von der vorrangigen Aufgabe ab und gehörten demnach nicht in den gewerkschaftlichen Handlungsbereich. Damit wird die Perspektive sozialen Wandels ausgeblendet und als vom 'Ökonomischen' getrennt betrachtet (Hyman 2001: 3).

Trotz der unterschiedlichen Identitäten haben Gewerkschaften eines gemeinsam: Sie alle bewegen sich als Interessenvertretung der lohnabhängig Beschäftigten innerhalb eines 'Dreiecks' mit den Eckpunkten Markt, Klasse und Gesellschaft (Dreiecks-Darstellung: Hyman 2001: 4; Abbildung 1.1 'The geometry of trade unionism') und sehen sich mit diesen Bestimmungen konfrontiert.



Sie sind Akteure des Arbeitsmarktes, zugleich Klassenorganisationen und in der Zivilgesellschaft in politischen Austausch mit anderen Gruppen, insbesondere mit Arbeitgebern und Regierungen, involviert:

*„As associations of employees, they have a central concern to regulate the wage-labour relationship: the work they perform and the payment they receive. **Unions cannot ignore the market.** But as organisations of workers, unions embody in addition a conception of collective interests and collective identity which divides workers from employers. Whether or not they endorse an ideology of class division and class opposition, **unions cannot escape a role as agencies of class.** Yet unions*

also exist and function within a social framework which they may aspire to change but which constrains their current choices. Survival necessitates coexistence with other institutions and other constellations of interest (even those to which certain unions may proclaim immutable antagonism). Unions are part of society.” (Hyman 2001: 3f; Hervorhebungen S.K.)

Modellhaft kann man den drei Identitätsmodellen jeweils einen Punkt des Dreiecks zuordnen: Der *Business unionism* konzentriert sich auf das Handlungsfeld 'Markt', der sozialpartnerschaftliche Typ auf 'Gesellschaft' und die radikalen Oppositionsgewerkschaften fokussieren auf das Klassenfeld.

Dieses sind rein idealtypische Konstruktionen. In der Realität sind Organisationen, die nur auf einen dieser Punkte orientieren nicht vorzufinden. Und tatsächlich „existing unions have tended to incline towards an often contradictory admixture of two of the three ideal types. In other words, they have been oriented to one side of the triangle: between class and market; between market and society; between society and class.“ (Hyman 2001: 4f) Beispielsweise ist eine reine Orientierung auf den Arbeitsmarkt als Handlungsfeld ohne Berücksichtigung der sozialen und politischen Bedingungen und Dynamiken, die den Arbeitsmarkt beeinflussen, schwerlich praktikierbar. Demzufolge müssen Gewerkschaften als Arbeitsmarktakteure ihre Aufmerksamkeit ebenso auf den Staat und die Zivilgesellschaft richten, wenn sie die Interessen der Arbeitnehmer auch mit politischen Mitteln und auf der gesellschaftlichen Ebene vertreten wollen. (Vgl. ebd.: 15)

4.1.2 Alternative Gewerkschaftsidentitäten

Mit der Erosion der ökonomischen und sozial-politischen Rahmenbedingungen seit Mitte der 1970er Jahre und der Krise der gewerkschaftlichen Organisationen konstatiert Hyman, dass die Beziehungen innerhalb des Dreiecks nachhaltig ins Wanken geraten und einer wachsenden Instabilität ausgesetzt sind. Bisherige Formen gewerkschaftlicher Vertretung und Praxen greifen nicht mehr, und damit steigt der Druck, alte Handlungsmuster und Strategien zu überdenken. Ähnlich argumentiert Zoll (2003: 318) für die „Notwendigkeit einer Neudefinition der Identität der Gewerkschaft“ im Sinne eines „umfassenden Prozesses, der tiefsitzende Strukturen, die in Jahrzehnten, ja Jahrhunderten erfolgreicher Geschichte erworben worden sind, verändern müsste“, um ihre Zukunftsfähigkeit als gesellschaftlich relevante Interessenorganisation der Arbeitnehmer herzustellen.

Als Antwortversuche auf die aktuelle Krise der Gewerkschaften unterscheidet Hyman (1999: 128ff) insgesamt fünf idealtypische Konstruktionen, die unterschiedliche Zielhandlungen und Schlüsselfunktionen aufweisen. Die Idealtypen sind: *guild*; *friendly society*; *company union*; *social partner*; *social movement*. Die ersten beiden Formen spiegeln die Ausdifferenzierungen auf dem Arbeitsmarkt wieder. Der erste zielt auf eine hoch qualifizierte Berufsgruppe (*occupational elite*) ab, welche eine spezifische Interessenvertretung bzw. eine *exclusive representation* erfordert. Der zweite Typ stellt das Element der Kollektivität in den Hintergrund und hebt die Individualität hervor. Er richtet sich ähnlich wie ein Wohlfahrtsverband an die individuellen Interessen ihrer Mitglieder und leistet materielle Unterstützung. Die letzten drei Formen spiegeln im Wesentlichen die drei traditionellen Gewerkschaftsidentitäten wieder.

Die *company union* berücksichtigt den Konkurrenzdruck auf das Unternehmen und sucht die Kooperation mit dem Management, vergleichbar mit dem *business unionism*. Im Mittelpunkt der Politik steht die kooperative Zusammenarbeit mit der Unternehmensleitung. Die Gewerkschaft geht eine *productivity coalition* ein, d.h. ein kollaboratives Verhältnis mit der Unternehmensführung zur gemeinsamen Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit des Betriebes. Gleichzeitig wird durch die Fokussierung auf die Betriebsebene und nicht auf die nationale oder Branchenebene die Gefahr verstärkt, dass ein Unterbietungswettbewerb um Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen die Möglichkeiten für eine adäquate Vertretung der Arbeitnehmerinteressen aushöhlt. Diese Entwicklung bedeutet eine Fragmentierung der Gewerkschaftsbewegung, weil der Konkurrenzkampf mit anderen Unternehmen und Arbeitnehmern damit inhärenter Teil der Gewerkschaftspolitik ist.

Der Typ des *social partner* kommt vor allem in den Ländern vor, die Gewerkschaften als Akteure auch bezüglich der sozialen Sicherungssysteme und anderer staatlicher Schutzfunktionen eine repräsentative Rolle einnehmen, weil diese Systeme stark an das Lohnsystem gekoppelt sind. Gewerkschaften dieses Typs richten ihre Aktivitäten vornehmlich darauf, als Verhandlungspartner von der Regierung anerkannt zu werden und die Politik zu beeinflussen. Im Austausch für ihre Anerkennung macht die Gewerkschaftsführung auch zum Nachteil ihrer Mitgliedschaft Zugeständnisse an die Politik und die Arbeitgeber. Tragen die Mitglieder die Entscheidungen ihrer Repräsentanten nicht mit, stellt dies wiederum die Legitimität der Gewerkschaftsführung in Frage. Politikbeeinflussung kann demnach nicht als einzige Handlungsstrategie für Gewerkschafts-

funktionäre fungieren; die Legitimität als Repräsentanten für die einfache Mitgliedschaft kann nur aufrecht erhalten werden, „if bound to it organically by the dynamics of union democracy, and they can effectively pursue a distinctive agenda only by winning popular support.“ (129) Die Mobilisierungsfähigkeit der Mitglieder ist wiederum ein Ausdruck von Zustimmung zur Gewerkschaftspolitik. Der sozialpartnerschaftliche Gewerkschaftstyp orientiert jedoch im Gegensatz zum *social movement*-Modell nicht vornehmlich auf diese Machtressource. Das *social movement*-Modell knüpft an den Gewerkschaftstyp an, der besonders die Funktion als Klassen-/ Kampforganisation betont und in gesellschaftlichen Auseinandersetzungen auch politische und soziale Forderungen einbezieht. Er ist als Kontrast und in Abgrenzung zur idealtypischen Konstruktion einer `ökonomischen Interessenorganisation´ und zum sozialpartnerschaftlichen Typ zu begreifen. An das Dreiecksmodell anknüpfend bedeutet die Orientierung auf den *social movement*-Typ, dass das radikalisierte und kämpferische Klasselement, die Rolle der Gewerkschaft als eine kollektive Interessenorganisation mit einer kollektiven Identität, wieder stärker in die gewerkschaftliche Organisationspolitik einfließen sollte und der sozialpartnerschaftliche Gedanke in den Hintergrund rückt. Für die Auswahl und Festlegung der inhaltlichen Programmatik und der Gesamtstrategie der Organisation ist entscheidend, dass durch öffentlichkeitswirksame Kampagnen eine Unterstützung auf Massengrund erreicht wird, also breite Bevölkerungsteile sich von der Politik angesprochen fühlen. (Vgl. Hyman 1999: 128ff; Tabelle 8.1 `Five Alternative Trade Union Identities´)

4.2 Eckpfeiler eines Social Movement Unionism als alternative Handlungsstrategie zur Gewinnung von Machtressourcen

In dem Maße, wie mit der Wirtschaftskrise die Bedingungen für konsensuale industrielle Beziehungen und den Wohlfahrtskapitalismus schwinden, wächst die Notwendigkeit einer Neuausrichtung gewerkschaftlicher Praxis:

„Yet the triumph of the social partnership model half a century ago depended strongly on economic foundations; as these foundations have been undermined, so unions have had to seek instruments of market regulation which transcend the consensual. And as the clash of economic interests has returned to centre stage, so the logic of class has acquired new resonance.“ (Hyman 2001: 62f)

Eine alternative Gewerkschaftskonzeption existiert in Form des *smu*; ihre Hauptkennzeichen sind:

- Die Gewerkschaften re-orientieren sich auf ihre Rolle als Klassenakteur.
- Sie streben eine kontinuierliche Zusammenarbeit mit sozialen Bewegungen und anderen Gruppen an. Dies erhöht nicht nur die gewerkschaftliche Durchsetzungsmacht, sondern stellt zugleich ein wichtiges Lernfeld dar und fördert die gewerkschaftsinterne Neubelebung.
- Gewerkschaften formen sich selbst (wieder) als soziale Bewegungen und ändern interne Organisationsstrukturen dahingehend, dass eine aktive und partizipative Einbindung der eigenen Mitgliedschaft befördert wird. Entscheidend für die Umsetzung von Handlungsstrategien sind demnach die Basismitglieder und Aktivsten.

4.2.1 Klassenpolitik

Ein entscheidendes Merkmal des *smu* in Abgrenzung zum *business unionism* und zum *social partner*-Modell besteht darin, dass das gewerkschaftliche Selbstverständnis eine bewusste Klassenidentität beinhaltet. Befürworter des *smu* erhoffen sich eine Politisierung der Gewerkschaften und Rückbesinnung auf ihre Ursprünge als soziale Emanzipationsbewegung, die gesellschaftspolitische Forderungen artikuliert und für die Interessen all jener sozial Benachteiligten einsteht. Eine umfassende und klassenorientierte Definition vom *smu* bietet Moody:

*„Social Movement Unionism is one that is deeply **democratic**, as that is the best way to **mobilize** the strength of numbers in order to apply maximum economic leverage. It is **militant** in collective bargaining in the belief that retreat anywhere only leads to more retreats - an injury to one is an injury to all. It seeks to craft bargaining demands that create more jobs and **aid the whole class**. It fights for power and organization in the workplace or on the job in the realization that it is there that the greatest leverage exists, when properly applied. It is politically by acting independently of the retreating parties of liberalism and social democracy, whatever the relations of the union with such parties. It multiplies its **political and social power** by reaching out to other sectors of the class, be they **other unions, neighbourhood-based organisations, or other social movements**. It fights for all the oppressed and enhances its own power by doing so.“ (Moody 1999: 4f; Hervorhebungen S.K.)*

Gewerkschaften sind einerseits Interessenorganisationen der Arbeitnehmerschaft, also „per definitionem Klassenorganisationen“, und zum anderen „außerparlamentarische Organisationen“ (Deppe 2003a: 19). Sie agieren zwar vornehmlich in den Betrieben und

in tarifpolitischen Verhandlungen, können aber als außerparlamentarische Gegenmacht ein Mobilisierungs- und Druckpotential entfalten und damit „a favourable ideological climate“ (Hyman 1994: 127) erzeugen und auf Arbeitgebervertreter, Regierungen und die Öffentlichkeit bzw. die Bevölkerung Einfluss nehmen. Eine soziale Bewegungsgewerkschaft nach Kelly (1996⁷, zit. nach Frege 2000: 265) zeichnet sich durch eine gewisse Militanz bezüglich ihrer Forderungen, Ideologie und Praxis aus. Dies bedeutet, eher „ambitionierte“ als „moderate“ Forderungen als Gewerkschaftsziele festzulegen, sich weniger von Arbeitgebern und rechtlichen Rahmenbedingungen abhängig zu machen und stattdessen durch „Mitgliedermobilisierung“ und „häufige kollektive Aktionen“ Machtpotential zu entfalten. Anstelle einer Partnerschafts- wird eine Klassenideologie vertreten. Die eigene soziale Verhandlungsmacht innerhalb des politischen Systems kann erweitert werden, wenn sich Gewerkschaften stärker zu zivilgesellschaftlichen Akteuren entwickeln. Dies bedeutet, sowohl gegenüber den Arbeitgebern als auch politischen Parteien eine Unabhängigkeit zu bewahren.

Gewerkschaften vom Typ *social movement* haben ein breites und nicht eingeschränkt ökonomisches Klassen-Verständnis. Die anzusprechende und zu organisierende Zielgruppe beschränkt sich nicht auf eine begrenzte und eng definierte Mitgliedschaft. Die Gewerkschaft strebt an, die vielfältigen Interessen ihrer Mitglieder (z.B. als Konsumenten oder als Nutzer öffentlicher Dienste) zu artikulieren und ihre Organisationsgrenzen zu öffnen. Diese Strategie „works with a broad conception of who the working people are. It breaks down the binary oppositions between workplace and community, economic and political struggles, and between formal sector workers and the working poor.“ (Munck 2000: 93.)

Mit sich pluralisierenden Beschäftigungsverhältnissen werden Identitäten immer mehr durch verschiedene Faktoren geprägt. Nicht-betriebliche Erfahrungen und Einflüsse des Alltagslebens tragen ebenso zur Bewusstseins- und Identitätsbildung bei. Gleichzeitig wird der von den Gewerkschaften ehemals gebotene kollektive Schutz gesellschaftlicher Lebens- und Sozialstandards immer weiter untergraben und abgebaut und muss individualistischen Formen der Lebensgestaltung weichen (vgl. Deppe 2003a: 24). Der *smu* erkennt diese Vielfältigkeit und Widersprüchlichkeit an, die wiederum das Heraus-

⁷ Kelly untersucht in einer vergleichenden Studie für Gewerkschaften in Großbritannien zwei Typen: zum einen moderate (soziale Partnerschafts-) und militante (soziale Bewegungs-)Gewerkschaften und favorisiert selber das letztere Modell für die britische Gewerkschaftsbewegung.

stellen einer gemeinsamen Klassenidentität erschweren. Diese verändert sich zwar, bedeutet aber gleichzeitig „not to dissolve class as an active social identity, but to recognize that even class identification is inextricably interwoven with other identities, group interests, and particular oppressions that cannot be ignored or subordinated.“ (Moody 1999: 146) Insofern ist das Charakteristikum der lohnabhängigen Beschäftigung kein hinreichendes Merkmal, weil die Identität und auch die soziale Stellung zunehmend über die Faktoren Geschlecht und Herkunft bzw. Ethnie bestimmt und beeinflusst wird. Dieser Klassenbegriff wendet sich gegen ein deterministisches Verständnis von Klasse, welches das klassische „Industrieproletariat“ meint. Auch wenn die Zusammensetzung der Kernmitgliedschaft westlicher Gewerkschaften oftmals noch aus diesem besteht und die Organisationskultur prägt, verweisen Vertreter des *smu* betont auf den wachsenden Dienstleistungsbereich und die dort entstehenden Niedriglohnsektoren, in denen überwiegend Frauen und ethnische Minderheiten sich in prekären Beschäftigungsverhältnissen befinden. (Vgl. Moody 1999; Hurd et al. 2003) Das Kollektive und Verbindende zwischen dieser heterogenen Klasse muss von den Gewerkschaftsakteuren erst im Diskurs und im Handeln entdeckt und neue Formen der Solidarität entwickelt werden.

4.2.2 Soziale Bündnisse und Erweiterung des Zielhorizonts

Das Eingehen von Bündnissen mit nicht-staatlichen gesellschaftlichen Akteuren kann in verschiedener Hinsicht eine belebende Wirkung auf Gewerkschaftsorganisationen entfalten. Es kann zu einer Erweiterung der gewerkschaftlichen Ziele beitragen und die eigene Verhandlungsmacht vergrößern.

Eine Erweiterung gewerkschaftlicher Ziele bedeutet, andere gesellschaftliche Lebensbereiche außerhalb betrieblicher Strukturen in gewerkschaftliche Politikentwicklung einzubeziehen, Wever (1998: 388f) spricht sich für eine Erweiterung des gewerkschaftlichen Handlungsfelds (*enlarging the playing field*) aus. Dafür sollten Gewerkschaften einerseits bisher nicht beachtete oder schwach organisierte Interessengruppen stärker in den Fokus ihrer Organisationspolitik stellen und in außerbetriebliche Lebensbereiche ausgreifen. (Vgl. auch Frege et al. 2003: 552; Hamann/ Kelly 2003: 528). Dafür ist entscheidend, inwieweit Arbeitnehmer und Gewerkschaften Beschäftigung, und damit den Betrieb, als weitestgehend abgeschlossenen und autonomen Raum betrachten oder ob dieser als ein Teil-/Bereich der Lebenswelt definiert wird. Das Beschäftigungsverhältnis würde somit im Kontext von jenseits des Betriebs gemachten Erfahrungen, sozialen

Verhältnissen und Bindungen stehen. Gewerkschaften wären in diesem Fall angehalten, ihre Aktivitäten auf ein breites Wirkungsfeld auszurichten. Damit würden soziale Fragen und Bedürfnisse der Arbeiter und Bürger aufgegriffen und ihr gesellschaftlicher Wert gesteigert (Vgl. Hyman 1994: 121; Wever 1998: 399). In der Praxis versuchen Gewerkschaftsaktivisten über eng gefasste Organisationsinteressen hinauszugehen und die Trennung von Betrieb und Lebensraum und von ökonomischen und sozialen Interessen der lohnabhängig Beschäftigten aufzuheben. Gewerkschaften bewegen sich als zivilgesellschaftliche Akteure im Lebensumfeld der Menschen und greifen in nachbarschaftliche Entwicklungsprozesse ein. Diese betreffen öffentliche, d.h. kollektive Güter, wie Bildung, Wohnen, öffentlicher Nahverkehr, soziale Einrichtungen sowie Kinderbetreuung und Umweltschutz (vgl. Mantsios 1998: 71; Wever 1998: 399). In diesem Sinne würden Gewerkschaften „less as vehicles of economic restraint than as *representatives of social interests*“ (Hyman 1994: 130; Hervorhebung S.K.) fungieren. Der Gewerkschaft als Kampagnenorganisation kommt dann eine größere Bedeutung zu, sie mobilisiert und integriert ein breites Spektrum zivilgesellschaftlicher Kräfte, sozialer Bewegungen sowie die Mitgliedschaft um gesellschaftlich relevante Fragen herum. Das Bemühen über die eigenen Organisationsgrenzen hinaus Bündnispartner zu suchen, impliziert ein breites Verständnis von Interessenvertretung. (Vgl. Hyman 1994: 131; Frege et al. 2003; Voss/ Sherman 2000)

Zivilgesellschaftliche Bündnispartner können dazu beitragen, den Kontakt zu anderen Aktivisten, Netzwerken und Milieus herzustellen, die über die eigene gewerkschaftliche Reichweite und Mitgliedschaft hinausgreifen. Daraus können neue Ressourcen geschöpft werden und Synergieeffekte in breit angelegten Mobilisierungsaktionen entstehen. Gewerkschaftliche Forderungen finden dadurch größeres Gehör, erlangen Gewicht und die äußere Wahrnehmung der Gewerkschaft als Bündnispartner wäre positiv. Ein Imagegewinn kann die gesellschaftliche Legitimität der Gewerkschaft verbessern und stärkt gleichzeitig ihre Verhandlungsmacht gegenüber Arbeitgebern und Regierungen. (Vgl. Frege et al. 2003: 550)

4.2.3 Sozialer Bewegungscharakter, Demokratie und Partizipation

Gewerkschaften verstehen sich selbst als demokratische Mitgliederorganisationen. Dies führt zu der Frage von Partizipationsmöglichkeiten der Mitglieder und dem Verhältnis zwischen Führung und Aktivisten und der Mitgliedschaft im Allgemeinen. Dieser As-

pekt ist nicht neu in der Gewerkschaftsdiskussion. Auch in der bundesrepublikanischen Debatte wurde die Forderung nach einer „Diskursorganisation“ (Hoffmann et al. 1990) und einer internen diskursorientierten Kommunikation (Arlt 1994) bereits artikuliert. Erst ein offener Umgang mit Vielfalt und Widersprüchen ermöglicht, zu gemeinsamen Entscheidungsprozessen zu gelangen. Bronfenbrenner et al. (1998) sowie Frege (2000: 268 zit. nach Moberg 1997) formulieren ihr Organisationsverständnis von aktiver Integration der Mitglieder mit „weg von der Funktionärgewerkschaft – hin zur Beteiligungsgewerkschaft“, „weg von der Dienstleistungsgewerkschaft – hin zur Gewerkschaft als demokratische soziale Bewegung“. Neben der Organisierung neuer Mitglieder soll eine demokratische und breitere Partizipation und Mobilisierung der Mitglieder den Charakter einer Gewerkschaft ausmachen; diese wird in diesem Sinne nicht als reine Serviceorganisation verstanden (vgl. auch Turner 1998; Nissen 1998). In Abkehr vom US-amerikanischen *business unionism*, der für eine Stellvertreterpolitik steht – dies gilt aber auch für das *social partner*-Modell –, wird für eine Mitgliederorganisation plädiert, in der die Mitglieder ihre Interessen als weit als möglich selbst (und kollektiv) artikulieren und 'bearbeiten' und die Abhängigkeit von professioneller Interessenvertretung durch gewerkschaftliche Funktionäre reduzieren. Daran anknüpfend wird in der Diskussion zwischen partizipativer und repräsentativer Demokratie unterschieden (Hyman 1994: 122).

Die Voraussetzung für die Entfaltung von kollektiven Machtressourcen, also auch der Kampfbereitschaft und Mobilisierungsfähigkeit der Mitglieder, besteht darin, dass die Basis die von der Gewerkschaft vertretenen Interessen und Bedürfnisse bewusst unterstützt, sie also auch eine „Loyalität zur Organisation“ und ein „normativ geprägtes Bewusstsein der Solidarität“ (Thomssen 1979: 241) entwickeln können. Dies setzt voraus, dass Zieldefinitionen und Strategien nicht über bürokratische und intransparente Entscheidungswege zustande kommen, sondern Mitglieder diese direkt und aktiv mitbestimmen können. Die Berücksichtigung der Anliegen der regulären Mitgliedschaft und das Involvieren in Debatten, Verhandlungen und strategischen Entscheidungs- und Willensbildungsprozesse muss gewährleistet sein, wenn eine „subjective alienation or disenchantment within trade union constituencies“ (Hyman 1994: 123) verhindert werden und die Handlungsfähigkeit gestärkt werden soll. Dies kann auch dazu beitragen, dass die Kluft zwischen den Interessen der Mitglieder und der Führung nicht zu groß

wird, gänzlich verhindert werden kann das Auftreten von Dissonanzen in zentralistischen und bürokratischen Organisationen sicher nicht (vgl. Bergmann 1979: 219ff).

Der Gedanke, Gewerkschaften könnten sich in einem umfassenden Sinn zu Diskursorganisationen entwickeln, ist ebenso Teil der Debatte über eine Beteiligungsgewerkschaft. Es müssten Formen der Mitgliederpartizipation entwickelt werden, die die Voraussetzung für ein organisch wachsendes Vertrauen in die gewerkschaftliche Führung bilden und damit das Verhältnis zueinander auf einer neuen Grundlage entstehen lassen. Darüber hinaus gewinnt die Schlagkraft einer Gewerkschaft an Stärke und 'Effizienz' je demokratischer ihre Initiative entwickelt wurde (vgl. Thomssen 1979: 243f; Hyman 1994: 124). Eine qualitative Aufwertung der Machtressourcen ist ausschlaggebend, weil nicht nur der quantitative Zuwachs der Mitglieder von Bedeutung ist. Entscheidend ist, inwieweit auf Grund interner Kommunikations- und Demokratisierungsprozesse die Mitglieder unter aktiver Beteiligung ihre eigenen Interessen artikulieren können und die dadurch demokratisch entstandenen Entscheidungen das Handeln der Führung legitimieren (vgl. Hyman 1994: 128).

Idealtypische Konstruktionen einer Gewerkschaft, die in ihrer Form einer sozialen Bewegung gleichen, sind in der Realität wohl als undenkbar und möglicherweise auch als nicht wünschenswert zu erachten. Vielmehr bewegen sie sich in einem schwierigen Spannungsbogen zwischen größtmöglicher Partizipation und einheitlicher Aktion. Für die Durchführung von Gewerkschaftsaktivitäten sind Koordinierung und strategische Planung notwendig – gleichzeitig bedeutet dies, dass Gewerkschaften als Großorganisationen nicht, wie etwa soziale Bewegungen oder Netzwerke, vollständig dezentralisiert und spontan agieren können. Neben ihrer Verhandlungsmacht haben Gewerkschaften den Vorteil, die Forderungen, Ansprüche und Bedürfnisse ihrer Mitglieder im Vorfeld zu eruieren und strategisch sinnvoll auszuwählen, um sie dann effektiv hervorbringen zu können. (Ebd.: 124) Entscheidend ist auch hier wieder, partizipative Veranstaltungsformen und Entscheidungsfindungswege zu finden.

In den USA haben einige Gewerkschaften versucht, den *smu* als ein konzeptionell umfassendes alternatives Gewerkschaftsmodell zur Revitalisierung zu adaptieren. Dabei haben die Handlungsfelder Organisation neuer Mitglieder und Umstrukturierungen, Bündnisbildung mit sozialen Bewegungen sowie Mitgliederpartizipation eine wesentliche Rolle gespielt.

5 Social Movement Unionism am Beispiel USA

In der Literatur stößt man auf unterschiedliche Erklärungsansätze und Ursachen für die tiefe Krise der amerikanischen Gewerkschaftsbewegung. Deutlich wird, dass diese sich insbesondere in den letzten beiden Jahrzehnten mit einer ausgeprägten Feindseeligkeit von Seiten der Arbeitgeber und der Politik konfrontiert sahen und sie sich des Weiteren selbst im Zuge einer weitestgehend wirtschaftsfreundlichen Gewerkschaftspolitik – dem *business unionism* – in eine schwache Position versetzt haben. Seit Mitte der 1990er Jahre sind jedoch deutliche Anzeichen positiver Veränderungen zu beobachten. Es kann sogar festgestellt werden, dass „[s]elbst klassische Sorgenkinder der Arbeiterbewegung wie die Verbände in den USA oder Kanada [...] in Bezug auf die Mitgliederentwicklung viel besser da [stehen] als der DGB und seine Organisationen.“ (Armingeon 2003: 637) Im folgenden Kapitel stehen beispielhaft die positiven Revitalisierungsbemühungen einiger amerikanischer Gewerkschaften im Mittelpunkt der Betrachtung.

5.1 Amerikanische Gewerkschaften unter Druck

In den Nachkriegsjahren – und dies sollte bis in die 1980er Jahre hinein mit Einsetzen der ökonomischen Krise Bestand haben – hatten die Gewerkschaften relativ erfolgreich Lohn- und betriebsbezogene Sozialleistungen aushandeln können. Für die Beschäftigten bedeutete dies jährliche Lohnerhöhungen zwischen 2-3 Prozent entsprechend der Produktivitätssteigerungsrate der US-Wirtschaft sowie einen Inflationsausgleich. Außerdem wurden Vereinbarungen getroffen, die Betriebsrenten, Arbeitslosenunterstützung, Kranken- und Lebensversicherung und Urlaub regelten. (Vgl. Köhnen 2000: 87) Im Zuge eines konjunkturellen Einbruches und sektoraler Verschiebungen mussten die Gewerkschaften jedoch ihre Lohnforderungen zurückschrauben und eine Einengung ihrer Handlungsmöglichkeiten hinnehmen. Im Vergleich zu Deutschland waren die amerikanischen Gewerkschaften viel stärker mit gewerkschaftsfeindlichen Maßnahmen von Seiten der Arbeitgeber und mit einer neoliberalen Wirtschaftspolitik der Regierung konfrontiert, die mit einem radikalen Umbau der nationalen Arbeitsmärkte und Sozialsysteme auf die Krise reagierte.

Als ein zentrales Ereignis im Niedergangprozess der amerikanischen Gewerkschaften wird der staatliche Eingriff in den Streik der Fluglotsen 1981 gesehen. Ein Arbeitskampf der Fluglotsengewerkschaft *Professional Air Traffic Controllers Union*

(PATCO) zur Erlangung eines neuen Tarifvertrages wurde auf Anordnung des damaligen amerikanischen Präsidenten Reagan rigoros beendet und die Gewerkschaft aufgelöst. Mehrere tausend Fluglotsen wurden sofort entlassen und durch andere ersetzt. In einem politisch erzeugten anti-gewerkschaftlichen Klima wurden die Arbeitgeber ermutigt, Maßnahmen wie öffentliche Kampagnen zu ergreifen, um gewerkschaftliche Organisation in den Betrieben zu verhindern (vgl. Waddington 2001: 400f)⁸. Bevor Gewerkschaften als Verhandlungspartner von der Unternehmensleitung anerkannt werden, müssen sie in einem Prozess betrieblicher Anerkennungswahlen ihre Repräsentativität beweisen und mindestens 30 Prozent der Belegschaft muss sich für eine gewerkschaftliche Vertretung im Betrieb aussprechen. Der rechtliche Rahmen der Arbeitsgesetzgebung bot und bietet nur wenige Möglichkeiten, sich gegen die gewerkschaftsfeindlichen Maßnahmen der Arbeitgeber durchzusetzen, in vielen Fällen bevorzugt dieser die Arbeitgeberseite sogar (vgl. ebd.: 401). Viele Arbeitgeber brachen Tarifvereinbarungen oder kündigten ihre Teilnahme an Tarifverhandlungen auf. Im Zuge der Dezentralisierung erfolgten tarifliche Vereinbarungen nur noch auf betrieblicher Ebene. Der Sozialpakt der Nachkriegszeit wurde in Frage gestellt und das Tarifsysteem und die betrieblichen Arbeitsbeziehungen untergraben. Die Arbeitgeberseite forderte immer größere Zugeständnisse von den Gewerkschaften, die Kürzungen bei den Löhnen, Sozialleistungen und Urlaubstagen für die Arbeitnehmer bedeuteten. (Vgl. Köhnen 2000: 127ff) Die amerikanischen Gewerkschaften reagierten mit weitgehenden Zugeständnissen an die Arbeitgeber, gleichzeitig gerieten sie immer weiter in die Krise – alarmierend war, dass sie in den ersten fünf Jahren der 1980er fast 25 Prozent ihrer Mitgliedschaft verloren (vgl. Hurd 2001: 453). Inzwischen hat der Organisationsgrad das Tief der Nachkriegszeit erreicht und im Jahr 2000 lag der Anteil bei 13,5 Prozent und in der Privatwirtschaft bei nur 9 Prozent (vgl. Hurd et al. 2003: 101). Frauen und nicht-weiße Mitglieder zählen zu den stark unterrepräsentierten Gruppen innerhalb der Gewerkschaften,

⁸ Kate Bronfenbrenner und Rob Hickey untersuchten in den Jahren 1998/1999 412 Fälle von Anerkennungswahlen. Das Ergebnis ergab, dass die Unternehmer in 52 Prozent der Fälle mit Betriebsschließungen oder mit Verlagerung gedroht haben, sollten die Arbeitnehmer für eine Gewerkschaftsvertretung im Betrieb stimmen. Entlassungen hat es in 26 Prozent der Fälle gegeben, weil Beschäftigte sich gewerkschaftliche engagierten, 48 Prozent der Unternehmen untergruben gewerkschaftliche Mobilisierungskampagnen, indem sie bessere Arbeitsbedingungen versprachen, zu persönlichen Gesprächen mit den Arbeitgebern wurde in 77 Prozent der Fälle zitiert, 34 Prozent räumten gewerkschaftsfeindlichen Beschäftigten spezielle Vergünstigungen ein, 10 Prozent installierten Überwachungskameras u.ä. für Gewerkschaftsaktivisten und sieben Prozent drohten, Beschäftigte ohne Aufenthaltsrecht an die

obwohl ein großer Teil von ihnen von der sozialen Armut betroffen ist. Bis in die 1980er Jahre befanden sich die amerikanischen Gewerkschaften in einer prekären Defensivposition. Die aggressiven Vorstöße von Seiten der Arbeitgeber und „Ronald Reagan’s success in pushing toward a ‘market fundamentalist’ international order were possible in part because of weak opposition at home, as evidence by a long decline in influence of the American labor movement.” (Adler/ Turner 2001: 467) Insgesamt haben die amerikanischen Gewerkschaften kein in einem koordinierten Rahmen gestaltetes Verhältnis zur Arbeitgeberseite und verfügen auch nicht über ausgeprägte Formen und Mittel der Einflussnahme in der Politik. Sie haben somit wenig Anlass dazu gehabt, sich auf friedliche Konfliktlösungsprozesse zu verlassen, um institutionelle Positionen nicht zu gefährden.

In den letzten Jahren gibt es Bemühungen, die amerikanischen Gewerkschaften aus ihrer tiefen politischen und ökonomischen Machtlosigkeit zu führen. Der amerikanische Gewerkschaftssekretär Lerner⁹ von der Dienstleistungsgewerkschaft *Service Employees International Union* (SEIU) äußert folgende Einschätzung und aktuelle Herausforderungen für die Gewerkschaftsbewegung:

“Unions and the United States Labor movement have continued their historic decline in terms of membership and density, under a Democratic president and in a booming economy. Unions have emerged from a period of economic growth and prosperity not larger and stronger but weaker and smaller. Having missed an incredible opportunity to grow in a time of prosperity, labor must now figure out how to build numbers and strength in face of economic uncertainty, a Republican President, war, budget deficits, public service cuts and the continued exporting of union manufacturing jobs.” (Lerner 2002: 1)

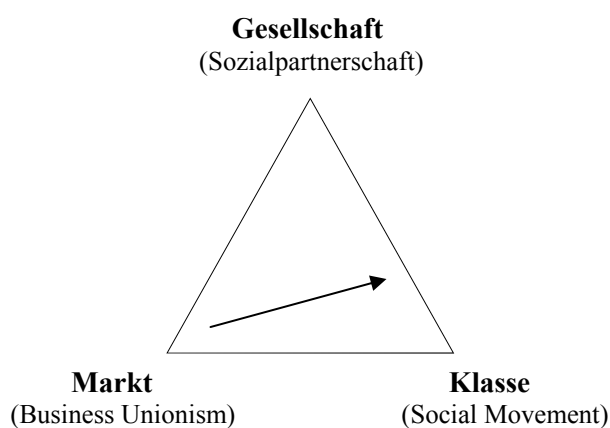
5.2 Vom Business Unionism zum Social Movement Unionism

Bis in die 1990er Jahre hinein war der öffentliche Diskurs von der Auffassung geprägt, die amerikanische Gewerkschaftsbewegung ginge ihrem Ende zu. Doch in den letzten Jahren wird eine intensive Debatte über die Möglichkeiten und Formen unterschiedlicher Handlungsstrategien zur grundlegenden Erneuerung der Gewerkschaftslandschaft geführt. Dabei spielt bei einigen Autoren die Orientierung an der Revitalisierungsstrate-

Einwanderungsbehörde zu melden, vgl. Behrens (2002) und für weitere ähnliche Studien vgl. Bronfenbrenner/ Juravich (1998).

gie des *smu* als Voraussetzung für das Überleben amerikanischer Gewerkschaften eine wesentliche Rolle (vgl. u.a. Bronfenbrenner et al. 1998; Voss/ Sherman 2000; Wever 1998; Moody 1999).

Auf die Dreiecks-Konstruktion angewandt sind die aktuellen Verschiebungen innerhalb der Strategie der amerikanischen Gewerkschaftsbewegung wie folgt denkbar: Die traditionelle amerikanische Gewerkschaftsstrategie des *business unionism* ist zwischen 'Markt' und 'Klasse' zu verorten. Das primäre Handlungsfeld ist der 'Markt', die beiden anderen Bereiche werden vernachlässigt, d.h. die Gewerkschaften sind zu einem sehr geringen Grad in das gesellschaftlich institutionelle Gefüge eingebettet und eine Affinität zu übergreifender Klassenpolitik existiert nicht. Besonders in Krisenzeiten kommen die Arbeitgeber ökonomischen Forderungen nicht nach, vielmehr werden Gewerkschaften und Arbeitnehmern Zugeständnisse abverlangt. Eine Strategie, die rein darauf fokussiert, durch einen 'pure-and-simple' *unionism* materielle Verbesserungen zu erzielen, muss in Zeiten eines durch Arbeitslosigkeit reduzierten 'bargaining power' wirkungslos bleiben. (Vgl. Hyman 2001: 13ff) Die Zielorientierung der amerikanischen Gewerkschaften änderte sich innerhalb des Dreiecks weg vom 'Markt' und stärker hin in Richtung 'Klasse' und 'Gesellschaft'. Aufgrund mangelnder Machtressourcen im gesellschaftlichen Handlungsfeld bedienen sich die amerikanischen Gewerkschaften der ihnen zur Verfügung stehenden Mittel des *social movement* (siehe Dreieck; eigene Darstellung).



⁹ Stephen Lerner hat an der Konzipierung der erfolgreichen *Justice for Janitors*-Kampagne (s. Abschnitt 5.2.2) mitgewirkt und war zu Beginn der Kampagne Ende der 1980er Jahre Hauptamtlicher für die Dienstleistungsgewerkschaft SEIU. Chef der SEIU bis 1995 war John Sweeney.

Damit soll die eigene Verhandlungsposition in den etablierten politischen Systemen und gegenüber Arbeitgebervertretern soweit verbessert werden, dass zumindest eine Stabilität in den Arbeitsbeziehungen und der Ausbau und die Einhaltung der Arbeitsgesetzgebung erreicht wird. In diesem Sinne gewinnt die Rolle der amerikanischen Gewerkschaftsbewegung als sozialer und politischer Akteur an Bedeutung. (Vgl. auch Taylor/Mathers 2002: 104)

Die amerikanischen Arbeitnehmerorganisationen sind im Vergleich zu institutionell eingebetteten Gewerkschaften viel stärker darauf angewiesen, in anderen gesellschaftlichen Kräften Bündnispartner zur Durchsetzung gewerkschaftlicher und gesellschaftlicher Interessen zu suchen. Für Gewerkschaften des Typus *business unionism* ist es unwahrscheinlich, dass sie nach Kooperationspartnern in anderen gesellschaftlichen Gruppen suchen, und umgekehrt ist für Gewerkschaften mit einer weit gefassten Vorstellung ihrer gesellschaftlichen Aufgaben gerade dieses Teil der Strategie (vgl. auch Frege et al. 2003: 552):

Für die Ausweitung und Entfaltung politischer und gesellschaftlicher Machtressourcen ist zusätzlich eine hohe Mobilisierungsfähigkeit der eigenen Mitglieder und eine starke Einbeziehung des kämpferischen 'Klassen'-Elements besonders dann notwendig, wenn die Gewerkschaften sich eher in einem gewerkschaftsfeindlichen, konfrontativen als kooperativen Umfeld bewegen. „Faced with determined employer opposition, not only to wage or benefit increases or to inefficient practices but rather to the very essence of employee representation, unions will be pushed in the direction of (at least rhetorical) militancy and uncooperativeness.“ (Adams 1999: 98) Der *business unionism* Typ war durch das Prinzip der stellvertretenden Interessenvertretung gekennzeichnet, die Selbstaktivität und Mobilisierung der Mitglieder als Machtressource blieb unterentwickelt. Mit einer wachsenden Dezentralisierung der Tarifverhandlungen auf die betriebliche Ebene hängen die gewerkschaftliche Durchsetzungskraft und Verhandlungskompetenz maßgeblich von der Stärke der Mitglieder 'vor Ort' ab (vgl. Behrens/ Hamann 2003: 519).

Bezüglich der grundsätzlichen Zielorientierung auf eine Institutionalisierung der industriellen Beziehungen und einer Integration in das gesellschaftliche System bleibt zunächst die Frage offen, inwieweit konfliktive Praktiken letztlich dazu führen, ein konsensuales Verhältnis zu Arbeitgebern und Regierungen aufzubauen. Vorerst jedoch – vielleicht als Anfang eines Prozesses begreifend – scheint die Entscheidung der amerikanischen Gewerkschaftsbewegung für eine starke Orientierung auf die *social move-*

ment-Strategie hinsichtlich der Mitgliederorganisation und die Zusammenarbeit in sozialen Bündnissen für den eigenen Verbandsaufbau durchaus positiv auszufallen und zumindest in einigen Teilen eine revitalisierende Wirkung zu haben.

5.2.1 Die Adaption einer neuen Organisationsstrategie

Innerhalb der amerikanischen Gewerkschaftsbewegung setzt sich zunehmend die Überzeugung durch, dass eine neue Stärke für eine erfolgreiche Interessendurchsetzung für Arbeitnehmer und die Wiedergewinnung gewerkschaftlicher Machtressourcen aus den Gewerkschaften selber heraus entwickelt werden muss, und man sich dabei nicht in erster Linie auf „politische Verbündete“ und „staatliche Arbeitsmarktregulierungen“ (Frege 2000: 261) stützen kann. Im Mittelpunkt vieler Überlegungen steht die Entwicklung neuer Organisationsstrategien.

Als Wendepunkt in der amerikanischen Gewerkschaftslandschaft gilt, als im Herbst 1995 der ehemalige Präsident der Dienstleistungsgewerkschaft SEIU, John Sweeney, zum Präsidenten des amerikanischen Dachverbandes *American Federation of Labor-Congress of Industrial Organisation* (AFL-CIO) gewählt wurde und damit Lane Kirkland nach 16 Jahren Vorsitz ablöste. Mit der „*A New Voice for American Labor*“-Plattform traten John Sweeney, Richard Trumka, Präsident von der als militant geltenden *United Mineworkers of America* (UMWA), und Linda Chavez-Thompson, die für die in den Gewerkschaften unterrepräsentierten Gruppen, Frauen und ethnische Minderheiten stand, für eine neue Gewerkschaftspolitik an (vgl. Brecher/ Costello 1998: 31). Sie kündigten an, einen konsequenteren Kurs in Lohn- und Verteilungsfragen einzuschlagen und die jahrzehntelange Gewerkschaftsstrategie des *business unionism* zu reformieren. Schon im Vorfeld der Wahlen besuchten Sweeney und sein Team Gewerkschaftsmitglieder in den Betrieben, besonders sich in Streiks und Kämpfen befindenden Arbeiter – obwohl diese auf Grund des Wahlsystems keinen Einfluss auf die Abstimmung des Präsidenten haben – um ihnen und auch der Öffentlichkeit den bevorstehenden einschneidenden Wechsel und die damit verbundenen Veränderungen anzukündigen (vgl. Slaughter 1999: 49):

„In the early summer of 1995, activists from every level of the labor movement launched a campaign to bring new energy, new ideas, and new leadership to the AFL-CIO. We were concerned that most Americans' living standards were stagnating and that the only institution that expressly represents them – the labor movement – was losing membership strength, political power, and public esteem. Our goal was not just to win the election, but to renew the labor movement by involving

union members across the country and attracting the attention of unrepresented workers, the news media, and potential allies throughout society.” (Sweeney 1998: 377)

Als Hauptaufgabe wollte die neue Führung dem Mitgliederschwund Einhalt gebieten und setzte sich zum Ziel, jährlich eine Million Neumitglieder hinzu zu gewinnen. Teil der Strategie sollte auch sein, neue Mitglieder insbesondere aus den bisher vernachlässigten Niedriglohnbereichen, in denen überwiegend Frauen und MigrantInnen beschäftigt sind, zu rekrutieren (vgl. Lühje/ Scherrer 2003).

Für die Umsetzung dieser Mitgliedergewinnungskampagne unter dem Motto *‘Organizing the Unorganized!’* – Organisierung der Unorganisierten – wurden vom Dachverband unterschiedliche Ressourcen bereitgestellt. Das Finanzbudget des Dachverbandes AFL-CIO zur Unterstützung der nationalen Gewerkschaften wurde von jährlich 2,8 auf etwa 20 Millionen US-Dollar für die ersten beiden Jahre aufgestockt (vgl. Lühje/ Scherrer 2003: 111f; Frege 2000: 262). Den Einzelgewerkschaften wurde empfohlen, ihr Budget für den Rekrutierungsbereich von bisher etwa fünf auf 30 Prozent zu erhöhen¹⁰. Es wurden Hauptamtliche eingestellt, um Nachforschungen anzustellen, Rechercharbeiten zu übernehmen und Studien über die Schwachstellen von Multinationalen Konzernen zu erstellen. Auf dieser Grundlage wurden gezielte Kampagnen entworfen (vgl. Voss/ Sherman 2000: 313). Außerdem wurde ein umfassendes Schulungsprogramm für Mitgliederrekrutierungen eingeführt. Mit diesem MEMO-Programm (*Membership Education and Mobilization for Organizing*) sollte erreicht werden, dass neben den Hauptamtlichen für die Organisierung neuer Mitglieder auch die Mitglieder selbst dazu ermutigt wurden, sich an der Rekrutierung zu beteiligen. Zusätzlich zu der Einrichtung einer Organisationsabteilung zur Unterstützung und Beratung der einzelnen Mitgliedsgewerkschaften in strategischen und praktischen Fragen und eines Werbeinstituts zur theoretischen und praktischen Ausbildung junger Menschen in Mitgliederwerbung und Mobilisierungstaktiken wurde das Programm *union summer* (Gewerkschaftssommer) initiiert. In diesem Projekt werden rund 1000 Schüler, Studenten und junge Beschäftigte jeden Sommer in die Umsetzung von Werbekampagnen eingebunden, um

¹⁰ Der AFL-CIO hat ähnlich wie der Deutsche Gewerkschaftsbund nur eingeschränkte Einflussmöglichkeiten auf die nationalen Mitgliedsgewerkschaften. Diese entscheiden autonom und handeln unabhängig, zusätzlich obliegt ihnen die Verfügungsmacht über 70 Prozent der gewerkschaftlichen finanziellen Mittel. Der AFL-CIO kann nur Anreize und Impulse geben und versuchen, die Einzelgewerkschaften zu überzeugen und die eigenen Vorhaben durch strukturelle Maßnahmen (Einrichtung von Organisationsabteilungen, Programme, etc.) zu unterstützen (vgl. auch Frege 2000: 269).

das Image der Gewerkschaften bei jungen Menschen zu verbessern, erste Kontakte herzustellen und darüber eine langfristige Bindung zu erreichen (vgl. Frege 2000: 262; Slaughter 1999: 50).

Das erste Mal in der Geschichte des amerikanischen Dachverbandes wurde ein *Working Women's Department* eingerichtet. Dieses führte landesweite Veranstaltungstouren mit organisierten und nicht organisierten Arbeitnehmerinnen durch; mehr als 50.000 Fragebögen wurden von Frauen aus unterschiedlichen Betrieben und Branchen beantwortet, um daraus ein entsprechendes Arbeitsprogramm für die Gewerkschaften zu entwickeln. Aus der Umfrage wurde deutlich, dass Fragen wie gerechte Entlohnung, Kinderbetreuung und Krankenversicherung eine hohe Priorität für die beschäftigten Frauen haben, und dies sollte die Konzipierung gewerkschaftlicher Programme befruchten. (Vgl. Needleman 1998)

Trotz reichhaltiger Kritik und mit Hinweisen auf die mit dieser Organisationsstrategie verbundenen Probleme sowie geäußerte Zweifel, ob diese Veränderungen für eine langfristige Lösung ausreichend seien, wird insgesamt auch von kritischen Beobachtern festgestellt:

„And there was indeed positive fallout in the first two years of the Sweeney administration: a new emphasis on organizing the unorganized, a conference on women workers, a meeting of activists running 'living wage' political campaigns around the country, an attempt to resuscitate the moribund local central councils. Activists felt – from the federation, if not within their individual unions – a new spirit of openness to possibilities.” (Slaughter 1999: 49f)

Schon im Jahr 2000 konnte ein größerer Zugewinn an neuen Mitgliedern verbucht werden als in den Jahren zuvor. Aber die Adaption der neuen Strategie blieb uneinheitlich: lediglich zehn der 66 Einzelgewerkschaften des AFL-CIO profitierten von der Organisationsstrategie 80 Prozent der Neumitglieder wurden von nur drei Einzelgewerkschaften rekrutiert. Die größten Erfolge erzielten die Dienstleistungsgewerkschaft SEIU mit 70.000 und die *United Food and Commercial Workers* (UFCW) als auch die *International Brotherhood of Electrical Workers* mit jeweils 50.000 Neumitgliedern (vgl. Hurd et al. 2003: 101). Darüber hinaus waren es noch eine Reihe anderer Mitglieds-gewerkschaften, die den Impuls des Dachverbandes aufgriffen und ermutigende Fortschritte in der Gewinnung neuer Mitglieder machten.

Ferner waren Anstrengungen, neue Aktivisten und Mitglieder außerhalb des Gewerkschaftsmilieus für Organisationsaufgaben zu gewinnen, erfolgreich. Es konnten besonders dort Organisierungserfolge erzielt werden, wo einzelne Aktivisten mit Erfahrungen

aus anderen sozialen Bewegungen außerhalb des Gewerkschaftsmilieus als *organizer*¹¹ eingestellt wurden (vgl. Voss/ Sherman 2000: 327).

Im Januar 2003 organisierte der AFL-CIO den ersten landesweiten Organisierungskongress *National Organizing Summit*. Aus vielen Bundesstaaten kamen etwa 230 *organizer* und weitere 70 Mitarbeiter aus 45 nationalen Gewerkschaften zusammen, um in Kleingruppen und Plena über die Rechte, legale Einschränkungen, Probleme gewerkschaftlicher Organisation zu diskutieren und gemachte Erfahrungen auszutauschen und auszuwerten. (Vgl. Acuff 2003: 13)

5.2.2 Community, Kampagnen und soziale Bündnisse

Ein weiterer wichtiger Aspekt der Revitalisierungsstrategie der amerikanischen Gewerkschaftsbewegung sind die Bemühungen, mit anderen sozialen Kräften der Zivilgesellschaft Bündnisse zu schließen (*coalition building*). Der Großteil der nationalen Gewerkschaften ist in den 1960er Jahren nicht Teil der sozialen Bewegungen gewesen. In den letzten Jahrzehnten, verstärkt seit Mitte der 1990er Jahre, haben einige Gewerkschaften und aktive Mitglieder intensiv versucht, kontinuierlichen Kontakt zu Aktivistennetzwerken, Menschenrechts-, Umwelt-, Frauen-, Immigranten- und kirchlichen Gruppen, zu Studenten und anderen Verbänden und Initiativen in den *communities*¹² zu knüpfen und gemeinsame Kampagnen zu organisieren (vgl. Hurd et al. 2003; Sherman/ Voss 2000). Es gibt inzwischen eine Reihe von Beispielen, die die Zusammenarbeit einiger Teile der Arbeiterbewegung mit anderen Gruppen und sozialen Bewegungen verdeutlichen.

Ausdruck einer breiten Koalition, die darüber hinaus auch große mediale Aufmerksamkeit erhalten hat, war der 'Battle of Seattle' im November 1999. Mehr als 30.000 organisierte Gewerkschafter protestierten mit 20.000 Umweltaktivisten und anderen engagierten Gruppen gegen die Politik der Welthandelsorganisation und artikulierten eine Vielzahl von Kritikpunkten (vgl. Hurd et al. 2003; Adler/ Turner 2001; Taylor/ Mathers 2002; Nachtwey 2002). Ein breites nationales Bündnis aus Umweltschützern, Gewerk-

¹¹ In den USA werden die Gewerkschafter, die für die gewerkschaftliche Organisation ganzer Betriebe zuständig sind, als *organizer* bezeichnet.

¹² Der Begriff *community* bedeutet im Deutschen wörtlich u.a. Gemeinde, Gemeinschaft. Je nach Kontext können damit stadtteilbezogene Gruppen gemeint sein, sowie allgemein kommunale Organisationen oder auch bestimmte Bevölkerungsgruppen, die sich oft in einem Stadtteil konzentrieren und sich dort vor Ort zusammenschließen (vgl. auch Dribbusch 1998: 285).

schaftern und nicht-staatlichen Verbänden hatte schon im Vorwege im ganzen Land für dieses Ereignis mobilisiert. Der Dachverband des Netzwerkes *Alliance for Sustainable Jobs and Environment* hatte sich bereits Anfang der 1990er Jahre als loses Bündnis gegen die Pläne der NAFTA (*North American Free Trade Agreement*) gegründet und seither arbeiten auf regionaler und lokaler Ebene Aktivisten in über 200 Gruppen zusammen. Der Widerspruch beispielsweise zwischen der Forderung nach Umweltschutzmaßnahmen in der Industrie von Seiten der radikalen Umweltschützer einerseits und dem Ziel nach Arbeitsplatzsicherung der Stahl- und Transportarbeiter andererseits brachte zunächst auch Spannungen zwischen diesen Gruppen auf. (Vgl. Hurd et al. 2003: 106; Nachtwey 2002: 32f) Die Grundlage für eine Zusammenarbeit und das Aufstellen gemeinsamer Forderungen nach Umwelt- und Arbeitsrechten war schließlich die konkrete Erfahrung, dass es derselbe Konzern war, der für seine Profitinteressen die Umwelt zerstört und gleichzeitig die Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeiter einschränkt (vgl. Nachtwey 2002: 33). Die *United Steelworkers of America* hatten zuvor mit Umweltschützern einen gemeinsamen Kampf um die Erhaltung von Arbeitsplätzen und den Stopp von Waldrodungen ein und desselben Unternehmens geführt (vgl. Moody 2001). In der konkreten Zusammenarbeit innerhalb dieser Allianz konnte der Interessenwiderspruch beider Gruppen zunächst aufgehoben werden; für die Stahl- und Transportarbeitergewerkschafter bedeutet dieser Schritt, umweltpolitische Fragen in Überlegungen einzubeziehen und primäre ökonomische Interessen zurückzustellen, eine wichtige Erweiterung des gewerkschaftlichen Zielhorizonts.

Ein weiteres Beispiel ist die Kampagne für die Erhöhung des Mindestlohns für Niedriglohnbeschäftigte im Öffentlichen Dienst. Diese hat in den meisten Fällen erwähnenswerte Erfolge erreichen können; so haben etwa 4.000 Büroangestellte, Hausmeister und andere Niedriglohnarbeiter in Baltimore, Maryland innerhalb von zwei Jahren eine Stundenloohnerhöhung von mindestens sechs US-Dollar erkämpfen können (vgl. Wever 1998: 398). Eine breite öffentliche Aufmerksamkeit erhielt diese Kampagne, weil sie von einer Vielzahl von Gruppen, Initiativen und Organisationen getragen wurde. Hurd et al. (2003) beschreiben dies folgendermaßen:

„In cities across the country, coalitions of activists campaign for a local minimum wage considerably higher than the national minimum, with notable cases of success. Examples include the Community Labor Alliance in Connecticut (with living wage laws passed in New Haven in 1997 and Hartford in 1999), the Santa Clara County Central Labor Council in alliance with Working Partnerships USA and 60 other groups (pushing the San Jose City Council to adopt living wage policies in

1998), and the Los Angeles Living Wage Coalition (with broad popular support resulting in victory in early 2000). In all cases, successful coalitions were led by local unions with active national support, with networks of overlapping activists in long-term relationships with a variety of community groups, churches and other organizations.” (106)

Auch die Anti-Sweatshop-Kampagne, die sich seit Ende der 1990er Jahre an den amerikanischen Universitäten ausbreitet, ist ein Beispiel für den neu praktizierten strategischen Ansatz des *coalition building* der Gewerkschaften mit gewerkschaftsfremden Milieus. Studenten und Gewerkschaften haben begonnen, Aufklärungskampagnen über die unmenschlichen Arbeitsbedingungen von NiedriglohnarbeiterInnen im Textilbereich in den so genannten Sweatshops (Schwitzhütten) zu veranstalten. Über öffentliche Veranstaltungen, Medienpräsenz und verschiedene Aktionsformen wurde darüber aufgeklärt, dass weltweit renommierte Konzerne wie Nike, Adidas u.a. ihre Produkte sowohl in den USA als auch in Ländern der so genannten Dritten Welt von Arbeitern herstellen lassen, die unterbezahlt werden, weder gewerkschaftliche noch sonstige Arbeitsrechte haben und deren Arbeitsbedingungen gegen internationale Standards verstoßen (vgl. auch Yates 2002). Über derartige öffentliche Kampagnen soll Druck auf das Unternehmensmanagement ausgeübt werden; Ziel ist dabei, das Image dieser Konzerne in Mitleidenschaft zu ziehen.

Im Wesentlichen ist die *Union of Needletrades, Industrial and Textile Employees* – UNITE an dieser Bewegung beteiligt. Hunderte Studenten haben im Rahmen des vom AFL-CIO initiierten Programms *union summer* an Mobilisierungs- und Organisierungskampagnen mitgearbeitet und wurden anschließend ermutigt, an den Universitäten lokale Gewerkschaftsgruppen zu gründen. Die *Students Against Sweatshops*-Bewegung hat sich auf eine Reihe von Universitäten im ganzen Land ausgeweitet, Demonstrationen wurden organisiert, Sit-Ins veranstaltet und schließlich eine landesweite Dachorganisation *United Students Against Sweatshops* (USAS) gegründet. Die UNITE hat eine entscheidende Rolle im Aufbau dieser Bewegung gespielt. Insbesondere in der Anfangsphase hat sie finanzielle Ressourcen und fachliche Unterstützung zur Verfügung gestellt, den Aufbau und die Neugründung lokaler Gruppen organisiert und „the capacity to mobilize thousands of students for demonstrations, sit-ins and other activities“ (Hurd et al. 2003: 107) entwickelt.

Die wohl eindrucksvollste Kampagne ist die Bewegung *Justice for Janitors* (Gerechtigkeit für Reinigungskräfte), mit der die SEIU seit über einem Jahrzehnt die gewerk-

schaftliche Organisation von Niedriglohn-Beschäftigten, hauptsächlich im Bereich der Gebäudereinigung, betreibt.¹³ In diesen unterbezahlten Beschäftigungsverhältnissen befinden sich überwiegend Einwanderer und ethnische Minderheiten. 1988 startete das Pilotprojekt in Los Angeles und über die 1990er Jahre hinweg wurde diese Bewegung zu den wichtigsten 'Erfolgsgeschichten' der amerikanischen Gewerkschaftsbewegung. Die SEIU schaffte es, in den bisher gewerkschaftsfreien Zonen der IT-Branche, im Silicon Valley der amerikanischen Westküste, eine fast flächendeckende und branchenweite Organisation der Reinigungskräfte zu erkämpfen und mit den Firmen tarifvertragliche Regelungen zu vereinbaren, ohne den sonst üblichen Prozess der Anerkennungswahlen durchlaufen zu müssen. Zusätzlich gelang es der Gewerkschaft, bisher nicht oder kaum beachtete aber wachsende Beschäftigungsgruppen, wie Immigranten und Frauen zu organisieren und diese in die Aktionen und Organisierungskampagnen mit einzubinden (vgl. Lühje/ Scherrer 2003: 110; Waldinger et al. 1998).

Den lokalen *organizern* und Kampagnenverantwortlichen wurde vom SEIU-Hauptbüro die nötige technische Ausstattung, Personal sowie Informationen und technische Daten über die örtlichen Strukturen des Industriezweigs zur Verfügung gestellt, um zunächst ein Verständnis von der Branche entwickeln zu können. Dieses bildete die Grundlage, um die Schwachstellen des Managements und der Unternehmensführung zu erkunden und Kampagnentaktiken darauf abzustimmen. (Vgl. Waldinger et al. 1998) Die Strategie dieser *Justice for Janitors*-Kampagne liegt darin, nicht die Besitzer der meist kleinen Reinigungsfirmen selbst unter Druck zu setzen, sondern die großen Gebäudeeigentümer und auftraggebenden Konzerne, wie Apple, Hewlett Packard, Intel oder IBM. Diese werden als verantwortlich identifiziert und öffentlich auf die niedrigen Löhne und schlechten Arbeitsbedingungen aufmerksam gemacht. Um ihren Anliegen Ausdruck zu verleihen und in der Öffentlichkeit publik zu machen, greifen die *Janitors* zu unterschiedlichen öffentlichkeitswirksamen Aktivitäten. Eine beliebte Aktionsform ist, die Zielpersonen in bekannten Restaurants oder Golf Clubs aufzusuchen und mit Straßentheater oder Überraschungsaaktionen direkt zu konfrontieren (vgl. Waldinger et al.

¹³ Die SEIU gründete sich schon 1921 als Zusammenschluss mehrerer Ortsgewerkschaften bzw. Ortsverwaltungen, so genannten *locals*. Zunächst organisierte sie Beschäftigte im Bereich der Gebäudedienstleistung, weitete ihre Aktivitäten dann in den Bereich der öffentlichen und privaten Gesundheitsversorgung und in die öffentliche Verwaltung aus (vgl. auch Dribbusch 1998). Die Organisation von Beschäftigten im Bereich der Gebäudereinigung ist also schon immer Anliegen der SEIU gewesen, die Kampagne *Justice for Janitors* bedeutet aber in der Organisations- und Mobilisierungsform einen radikalen Bruch mit traditionellen Methoden.

1998). Darüber hinaus veranstalteten die *Janitors*, an die Protestformen der Bürgerrechtsbewegung der 60er Jahre anknüpfend, direkte Aktionen, Sit-Ins, Straßen- und Brückenblockaden, Besetzungen, Hungerstreiks und nutzten andere Methoden des zivilen Ungehorsams sowie Boykottaufrufe für bekannte Markenprodukte.

„Im Falle von Apple etwa wurde dies durch eine Belagerung der jährlich in San Francisco stattfindenden Entwicklermesse Macworld Expo in Szene gesetzt, wodurch auf wirkungsvolle Weise wichtige user-Gruppen als auch die bei dem Unternehmen beschäftigten Angestellten angesprochen wurden. Der dadurch ausgelöste Öffentlichkeitsdruck war nicht nur ein wesentlicher Faktor für die rasche Einwilligung Apples in die Beschäftigung gewerkschaftlich organisierter Subunternehmen, er delegitimierte auch die von der Leitung des betreffenden Reinigungsunternehmens eingeleitete ausländerpolizeiliche Maßnahmen gegen die zumeist aus Mexiko stammenden Beschäftigten.“ (Lüthje/ Scherrer 2003: 110)

Im Zuge dieser Kampagne wurden Kontakte zu den Medien und den örtlichen *community*-Gruppen der meist lateinamerikanischen Bevölkerung, Beratungseinrichtungen für Immigranten, Kirchengruppen, Bürgerinitiativen und zu anderen lokalen Gewerkschaftsgruppen geknüpft. Durch öffentliche Veranstaltungen, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Demonstrationen und 'bunten Aktionen' wurden die unhaltbaren Arbeitsbedingungen und Niedriglöhne thematisiert und gleichzeitig die sich in Arbeitskämpfen befindenden Betriebe unterstützt. Auf Grund des intensiv betriebenen *coalition building* wurden nicht nur die spezifischen Anliegen und Forderungen von SEIU in die Öffentlichkeit getragen, sondern weit darüber hinaus reichende Fragen thematisiert, wie „inequality, social justice, immigrant rights, civil rights and more. Successful coalition building brought a social movement dimension along with extensive public and political support [...] to an otherwise narrow, local union campaign.“ (Adler/ Turner 2001: 475). Diese Kampagne wird in vielerlei Hinsichten als beispielhaft und viel versprechend bezeichnet: Bezüglich der Mitgliedergewinnung im bisher gewerkschaftlich stark unterrepräsentierten privaten Dienstleistungssektor konnten einschneidende Erfolge verbucht werden, darüber hinaus wurde eine breite Einbindung und aktive Unterstützung sowohl der gewerkschaftlichen Basismitglieder als auch lokaler Gruppen, Initiativen, Kirchen und sogar politischer Repräsentanten der *communities* erreicht und zusätzlich konnte in kollektiven Verhandlungsrunden flächendeckend ein Durchbruch erzielt werden (vgl. Dribbusch 1998; Adler/ Turner 2001: 474f).

5.2.3 Mitgliederpartizipation

Insgesamt hat sich die Rolle der eigenen Mitgliederbasis im Zuge der Organisierungskampagne gewandelt. Die Bindung der Mitglieder an ihre Organisation hat sich vertieft und Mitglieder-Beteiligung an den Kampagnen hat eine neue Qualität angenommen. Die Mitglieder sind stärker an der Rekrutierung neuer Mitglieder beteiligt, sie unternehmen persönliche Hausbesuche oder tätigen Telefonanrufe bei potentiellen Neumitgliedern, laden zu Kleingruppentreffen ein, um den Kreis der führenden Kernaktivisten und gewerkschaftliches Bewusstsein zu erweitern, gründen Organisierungskomitees, beteiligen sich an direkten Aktionen und sind in die strategischen Überlegungen zu Organisierungszielen eingebunden. (Vgl. Voss/ Sherman 2000; Bronfenbrenner et al. 1998) Eine Reihe von Studien hat ergeben, dass eine intensive und aktive Beteiligung der Basis in den Betrieben verbunden mit offensiven Gewerkschaftskampagnen und Aktivitäten im Vorfeld von Anerkennungswahlen die Chance eines Erfolges zwischen zehn und 30 Prozent erhöhen (Bronfenbrenner/ Juravich 1998).

Die Betonung der Mitgliederselbstaktivität und der Abschied von der Praxis einer Gewerkschaft, die sich primär als professionelle Dienstleistungs- und Serviceagentur für Arbeitnehmer versteht, stellt eine bedeutende gewerkschaftliche Erneuerung dar. Es werden vermehrt Schulungen unternommen, damit Belegschaften und einzelne Mitglieder befähigt werden, eine eigenständige Problemlösung auf Betriebsebene vorzunehmen und nicht bei jedem Konflikt auf die Betreuung durch hauptamtliche Gewerkschafter angewiesen sind. In einigen Fällen wurden die Beschäftigten ermutigt, bei Streitfragen kollektiv gegen das Management vorzugehen und ihre Anliegen anzubringen. Darüber hinaus gibt es Anregungen, in den Betrieben auch Solidaritätsaktionen durchzuführen und politische Erklärungen und Anträge zu verbreiten. (Vgl. Voss/ Sherman 2000: 313; Bronfenbrenner/ Juravich 1998: 24). Die Entlastung der Hauptamtlichen von Interessenvertretung in individuellen Fällen befreit Ressourcen für Schulungstätigkeiten und die Aufgaben des *organizing*. Im Rahmen der *Justice for Janitors*-Kampagne hat es neben den Bemühungen um externe Koalitionen und soziale Bündnisse auch interne Umstrukturierungsmaßnahmen gegeben. Eine breite Mobilisierung der eigenen Basis war für erfolgreiche Tarifverhandlungen und für den Gewinn eines dreiwöchigen Streiks im Jahr 2000 entscheidend. Außerdem konnte durch die Teilnahme der Beschäftigten selbst an risikoreichen, spektakulären und direkten Aktionen große mediale Aufmerksamkeit erreicht und damit ein erhöhter Druck auf die Serviceunternehmen und die

auftraggebenden Konzerne ausgeübt werden (vgl. Dribbusch 1998: 288; Adler/ Turner 2001). Auch in der lokalen Führungsstruktur hat es einige Veränderungen gegeben. In Bereichen mit hoher Migrantendichte wurde darauf geachtet, dass mehrsprachige *organizer* eingesetzt und ausgebildet wurden. Die meisten beschäftigten Reinigungskräfte in Los Angeles Ende der 1980er Jahre stammten aus Mexiko und Zentralamerika. Ermöglicht durch die Aktivitäten der Gewerkschaft haben sie aus den lokalen Immigrantennetzwerken in den *communities* teilweise ihre eigenen Repräsentanten für die lokalen Gewerkschaftsgliederungen aufgebaut (vgl. Adler/ Turner 2001: 475; Waddington 2001: 403; Voss/ Sherman 2000: 313).

Ein Teil der CIO-AFL-Organisierungsoffensive besteht demnach nicht nur in der Rekrutierung neuer Mitglieder, sondern setzt sich die Aktivierung der eigenen Mitgliedschaft auf der Betriebsebene zum Ziel. Diese Anstrengungen sind Ausdruck für die Bemühungen, gewerkschaftliche Hauptamtliche weniger als stellvertretende Repräsentanten und Servicedienstleister im Betrieb und die Mitglieder als Kunden zu begreifen, sondern ernsthafte Partizipation und Mitbestimmung zu fördern und damit die interne Gewerkschaftsdemokratie auszubauen. Durch die aktive Einbindung bzw. Beteiligung sollen die Mitglieder und Aktivisten selber erleben, dass gewerkschaftliche Erfolge ein Resultat ihrer eigenen Kampfbereitschaft ist.

5.3 Möglichkeiten und Grenzen des Social Movement Unionism

Die offensive Organisationsstrategie hat zumindest teilweise zu einem Umdenken innerhalb der amerikanischen Gewerkschaftsbewegung geführt. Neben den positiven Erfahrungen gibt es gleichzeitig auch kritische Stimmen, die darauf hinweisen, dass es trotz der Erneuerungen im Zuge der *New Voice*-Ära nach wie vor Basisdemokratiedefizite innerhalb der amerikanischen Gewerkschaftsbewegung gibt. Das Kernproblem bestehe darin, dass den Mitgliedern nicht genügend Rechte und Kompetenzen übertragen werden. Außerdem wird eine militantere und konsequentere Haltung gegenüber der Arbeitgeberseite eingefordert. Für die Kritiker ist entscheidend, dass der Kampf um die Ausweitung der Partizipationsmöglichkeiten für die Gewerkschaftsbasis und eine Radikalisierung der Gewerkschaftsbewegung 'von unten' stärker und entschiedener forciert werden, um eine nachhaltige Revitalisierung der amerikanischen Gewerkschaftsbewegung zu erreichen. (Vgl. Brecher/ Costello 1998; Benson 1999; Slaughter 1999)

Zumindest aber können einige Schlussfolgerungen aus den bisherigen Erfahrungen gezogen werden, die die Möglichkeiten und Grenzen der *social movement*-Strategie bezüglich der Ausdehnung gewerkschaftlicher Machtressourcen und interner Revitalisierung deutlich machen.

Aus den dargestellten Fallbeispielen wird insgesamt deutlich, dass die Aktivitäten im mehreren Hinsichten durchaus zu einem erhöhten Druckpotential und einer verstärkten Durchsetzungsmacht in den jeweiligen lokalen Gewerkschaftsgliederungen beigetragen haben. Besonders durch die Strategie des *coalition building* konnten die Gewerkschaften selber als gesellschaftliche Akteure in nicht-gewerkschaftlichen Milieus, wie der Studentenschaft oder lokalen Migrantenvierteln, Fuß fassen und präsent sein. In der allgemeinen Öffentlichkeit und auch bei politischen Vertretern erfuhren sie so eine Aufwertung ihres Images und ihrer gesellschaftlichen Relevanz. Gleichzeitig haben diese gemeinsamen Kampagnen mit anderen zivilgesellschaftlichen Kräften zu Erfolgen in der Durchsetzung der primären Gewerkschaftsziele geführt.

Die Schwäche dieser Kampagnen liegt darin, dass sie in ihrer geographischen Reichweite beschränkt sind. So wurde im Rahmen der Niedriglohnkampagne zwar in einigen Städten eine rechtliche Festschreibung eines Minimumlohns durchgesetzt, welcher über dem bundesstaatlich festgelegten Satz lag, aber im landesweiten Maßstab sind die gewerkschaftlichen Strukturen zur Durchsetzung solcher Forderungen noch nicht ausreichend entwickelt. (Vgl. Wever 1998: 399) An dieser Stelle kommt die generelle Schwäche der amerikanischen Gewerkschaften zum Tragen. Mit einem hohen Ressourceneinsatz können wesentliche strukturelle Veränderungen auf lokaler und betrieblicher Ebene durchgesetzt werden, aber die Reichweite bleibt bisher begrenzt.

Im Rahmen der Kampagnen, besonders in gewerkschaftlich unterrepräsentierten Beschäftigungsgruppen und Branchen, stiegen die Mitgliedszahlen, und bei den Niedriglohn-Aktionen und der *Justice for Janitors*-Kampagne sticht heraus, dass durch die gewerkschaftlichen Aktivitäten besonders für die auf dem Arbeitsmarkt schlecht positionierten Beschäftigten enorme materielle Verbesserungen erlangt wurden. Gleichzeitig bleibt zu konstatieren, dass nur einige wenige der AFL-CIO-Gewerkschaften wirkliche Fortschritte bezüglich der Mitgliederwerbung erzielten und ein Großteil bisher nicht oder nur in Ansätzen in den Prozess der Neubelebung integriert werden konnte. Aus einer in den USA durchgeführten Studie zu radikalen Veränderungsprozessen innerhalb etablierter Gewerkschaftsstrukturen geht hervor, dass ein Wandel der Organisations-

praktiken und ein erfolgreicher Organisationsaufbau von einem umfangreichen Einsatz von quantitativen und qualitativen Ressourcen abhängen.

Voss und Sherman (2000) sind in einer Studie zwei entscheidenden Fragen nachgegangen: Erstens, wie konnte diese Revitalisierung und die damit einhergehende Radikalisierung der Ziele und Taktiken entstehen? Zweitens, warum haben einige lokale Gewerkschaftsgliederungen den *social movement*-Charakter angenommen, während andere konservativ blieben? Die Autoren haben 1996/97 im Rahmen einer qualitativen Studie 14 *locals* der SEIU, HERE (*Hotel And Restaurant Employees*) und der UFCW untersucht und insgesamt 29 Personen interviewt, davon 23 *organizer* und andere Belegschaftsmitglieder, und im folgenden Jahr erneut telefonisch befragt. Sie haben mit Beteiligten aus Gewerkschaftsgliederungen gesprochen, von denen einige sehr intensiv neue Organisationsstrategien übernommen haben und einige nur fragmentarisch oder überhaupt nicht, um vergleichend die ausschlaggebenden Faktoren für eine radikale Transformation innerhalb einiger *locals* zu ermitteln.

Das Ergebnis zeigt, dass fünf der 14 *locals* einen umfassenden Wandel vollzogen haben. Hinsichtlich der Organisationsstruktur wurden in diesen fünf Ortsgewerkschaften konsequent eine Reihe von Maßnahmen ergriffen und Ressourcen zur Verfügung gestellt, während die Restlichen diese nur teilweise oder gar nicht implementiert haben. Dies lag unter anderem daran, dass Zeit- und Ressourcenengpässe bestanden oder es nicht zu überwindende Widerstände von der Mitgliedschaft und des eigenen Gewerkschaftspersonals gab.

Der Erfolg in den fünf Ortsgewerkschaften ist darauf zurückzuführen, dass bei diesen hauptamtliche und zweisprachige *organizer* eingestellt, Forschungspersonal speziell für Nachforschungen und Recherchetätigkeiten in das Team eingebunden und formale Organisations- und Fortbildungsprogramme sowie Schulungen für die Mitglieder angeboten wurden. Diese beinhalteten sowohl Mitgliedergewinnungsstrategien, Maßnahmen zur Klärung und Lösung von betrieblichen Missständen, aber auch von Widerständen gegen Erneuerungen aus den Reihen der eigenen Mitgliedschaft. Außerdem haben wiederum nur diese fünf *locals* tatsächlich strategisch erwogen, welche Sektoren und welche Arbeitgeber im Rahmen einer Kampagne konfrontiert werden sollten, um diese ohne reguläre Anerkennungswahlen zu Tarifverhandlungen zu bewegen. Dafür wurde sowohl auf die Unternehmen, Tochterfirmen oder deren Kunden als auch auf lokale Politiker Druck ausgeübt. Ferner haben sie mit lokalen Gruppen in den *communities*

koaliert und zeigten sich fähig, die eigene Mitgliederbasis zu mobilisieren. In allen fünf Ortsgewerkschaften haben diese sich sowohl an Aktionen des zivilen Ungehorsams, Großdemonstrationen, auch militanten Aktivitäten und an regulären Streikaktionen beteiligt. Zusätzlich kamen drei weitere Faktoren hinzu, die zu einem radikalen internen Wandel geführt haben: Erstens, es gab den Druck innerhalb der Gewerkschaftsgruppe aufgrund einer politischen Krise vor Ort, was zu einem Führungswechsel führte. Zweitens wurde der Hauptamtliche nicht durch eine interne Person ersetzt, sondern durch eine neue Führung, die Erfahrungen aus anderen sozialen Bewegungen mitbrachte und eine Verbindung zwischen Betrieb und *community* herstellen konnte. Darunter waren ältere Aktivisten aus der Anti-Kriegs- und Bürgerrechtsbewegungen der 1960/70er Jahre sowie Jüngere, die sich in den Universitäten engagierten hatten. Auf Grund des starken Mitgliederschwunds innerhalb der Gewerkschaften und ihrer Schwäche insgesamt sahen die Bewegungsaktivisten die Rekrutierungskampagne als Notwendigkeit für die Machtentfaltung einer Organisation. Mit hoher Motivation vermochten sie unkonventionelle und konfrontative Strategien einzusetzen und damit die *smu*-Strategie praktisch zu etablieren. Drittens wurde die Organisationsstrategie dort am konsequentesten durchgeführt, wo von der Gewerkschaftszentrale Druck und Unterstützung für grundlegende neue Praktiken existierte, die die Arbeit der Hauptamtlichen legitimierte und diese förderte.

Entscheidend für den umfassenden Organisationswandel war ferner, dass mit dem Personalwechsel an der Spitze des amerikanischen Dachverbandes AFL-CIO auch ein Politikwechsel stattgefunden hat. Das neue Vorstandsteam hat einen wesentlichen Teil dazu beigetragen, diese Entwicklungen innerhalb der amerikanischen Gewerkschaftsbewegung anzustoßen und sowohl inhaltlich als auch taktisch einen Radikalisierungsprozess zu forcieren. Diese Zielstrebigkeit der neuen Führungsspitze liegt wohl darin begründet, dass sie bereits eigene Kenntnisse und Erfahrungen mit einem Organisationswandel mitbrachten: Sweeney als ehemaliger Vorsitzende der SEIU hatte die Erfolge und Probleme der *Justice for Janitors*-Kampagne miterlebt und auch Trumka von der UMWA hatte in der Vergangenheit einen Revitalisierungsprozess in seiner Gewerkschaft angestoßen. Trumka wurde 1983 zum Präsidenten der UMWA gewählt und begann damals innerhalb der schwer angeschlagenen Industriegewerkschaft strukturelle und strategische Veränderungsmaßnahmen einzuführen. Dazu gehörten intensive Fortbildungs- und Schulungsprogramme für die Mitglieder und Gewerkschaftsmitarbeiter, sowie die Ein-

richtung von lokalen und zentralen Organisierungskomitees mit professionell ausgebildeten hauptamtlichen Mitarbeitern (vgl. Birecree 1998).

Insgesamt haben vielfältige Faktoren dazu beigetragen, dass günstige Bedingungen und ein gutes Klima für organisationsinterne Veränderungsprozesse geschaffen wurden. In diesem Umfeld wurde auf den unterschiedlichen Organisationsebenen von der Führung bis zur Basismitgliedschaft die gesamte Organisationskultur umgestaltet und eine neue Organisationsidentität etabliert.

6 Gewerkschaften in Deutschland in Bewegung?

Aus den vorangegangenen Darstellungen ist deutlich geworden, dass mit dem Anstoß für eine neue Strategie durchaus Erfolge für die Erneuerung der amerikanischen Gewerkschaften erreicht wurden. Diese haben grundlegende Veränderungen der traditionellen Organisationspraktiken und Organisationskulturen – also der Gewerkschaftsidentitäten – initiiert. Dies führt zu der Fragestellung, ob auch die deutschen Gewerkschaften in Richtung einer *smu*-Strategie in einen Lernprozess treten können und sollen. Dafür wären die Bruchstellen und Widersprüche in der Praxis deutscher Gewerkschaften zu ergründen, um an diesen ansetzend neue Handlungsmöglichkeiten ausfindig zu machen. Indes hat es punktuell bereits einige Anstrengungen als Antwort auf die Krisensymptome gegeben.

6.1 Zwischen sozialer Marktwirtschaft und Sozialpartnerschaft

Die deutsche Gewerkschaftsidentität hat in den letzten Jahrzehnten eine spezifische Ausprägung angenommen. Ihr Agieren konzentriert sich zwischen den Handlungsfeldern 'Markt' und 'Gesellschaft'; aufgrund eines vorteilhaften Klimas für gewerkschaftliche Aktivitäten in den ökonomisch prosperierenden Nachkriegsjahren konnten sie auf eine stärkere Einbeziehung des 'Klassen'-Elements in ihre Politik vorwiegend verzichten. Traditionell sind sie auf Grund des dualen Systems industrieller Beziehungen stark institutionell eingebettet. Außerdem sind sie als Teil von *productivity coalitions* gemeinsam mit den Arbeitgebern sowohl als stabilisierender Faktor als auch als Nutznießer des deutschen Modells hervorgegangen. Der deutsche Gewerkschaftskorporatismus zwischen 'Markt' und 'Gesellschaft', genauer noch zwischen 'sozialer Marktwirtschaft'

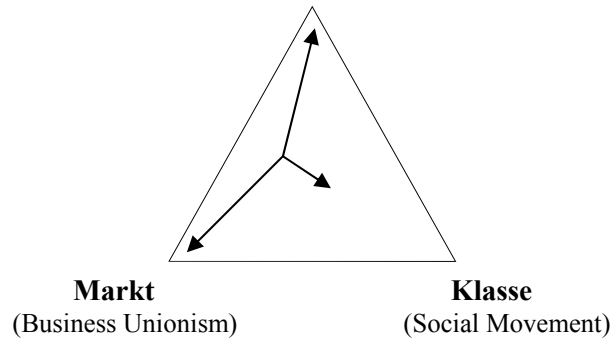
und 'Sozialpartnerschaft', beruht auf der Annahme, dass ein wirtschaftliches Wohlergehen des Unternehmens ein gemeinsames Interesse von Beschäftigten und Arbeitgebern sei. Somit werden der Markt und daran gebundene Unternehmensanforderungen zum Ausgangspunkt auch gewerkschaftspolitischen Denkens (vgl. Hyman 2001; Hürtgen 2003). Hyman konstatiert, dass diejenigen Gewerkschafter, die den Interessengegensatz von Kapital und Arbeit stärker hervorgehoben haben, ebenso von diesem ideologischen Grundgedanken ausgehen. Die Praxis von Gewerkschaften und Betriebsräten besonders auf der Betriebsebene stellt sich so dar, dass ihnen Arbeitsplatzsicherheit und strategische Mitbestimmung im Austausch zu Unterstützung der zentralen Unternehmensziele in Kooperation mit dem Management zugestanden wird. (Vgl. Hyman 2001: 121)

Auch wenn eine klassenkämpferische Politik nicht den Schwerpunkt gewerkschaftlicher Strategien bildet, hat es den 'Klassen'-Bezug innerhalb der deutschen Gewerkschaften¹⁴ selbst immer wieder gegeben. Besonders wenn die Spannungen im Handlungsfeld zwischen 'Markt' und 'Gesellschaft' zunehmen, wird die Auseinandersetzung relevant, wie mit dem widersprüchlichen Charakter einer Interessenorganisation umgegangen werden sollte. Es stehen gegensätzliche Gewerkschaftsidentitäten und Ziele 'zur Auswahl' und es kommt die Frage auf, wie die Gewerkschaften und Gewerkschaftsaktive sich im Widerspruch zwischen 'Markt' und 'Klasse' bewegen sollen: Sie müssen sich entscheiden – zugespitzt auf Binaritäten – entweder Ordnungsfaktor oder Gegenmacht zu sein, sich in konfliktiver Opposition oder kooperativer Partnerschaft zu bewegen und letztlich wählen zwischen: „either an insistence on the reconstitution of the social market; or a recognition that its two elements had become irreconcilable, and that unions should reject the market in favour of more traditional notions of socialization.“ (ebd.: 130)

In einem weitestgehend gewerkschaftsfreundlichen und ökonomisch günstigen Umfeld waren die deutschen Gewerkschaften nicht so sehr auf weitere Standbeine angewiesen und haben die Herausbildung einer Klassenidentität und einer zivilgesellschaftlichen Kompetenz vernachlässigt (s. Dreieck; eigene Darstellung).

Gesellschaft
(Sozialpartnerschaft)

¹⁴ Hyman (2001) bezieht sich weitestgehend auf die IG Metall als eine der stärksten Arbeitnehmerorganisationen in der deutschen Gewerkschaftslandschaft, die in der Regel auch die Lohnführerschaft innehat.



Beide Pfeiler der bisherigen Politik geraten jedoch ins Wanken und ihre ökonomische und gesellschaftliche Verhandlungsmacht wird zunehmend in Frage gestellt. Der Ausgangspunkt und das Ziel der Gewerkschaftspolitiken verschieben sich dahingehend, dass bisher gewonnene Instrumente der Einflussnahme verteidigt und erhalten werden müssen und gleichzeitig neue Mittel und Wege notwendig werden, um gewerkschaftliche Machtressourcen zu erweitern.

6.2 Von der Sozialpartnerschaft zum Social Movement Unionism?

Aus den vielfältigen Diskussionen über die Zukunftsfähigkeit der deutschen Gewerkschaften wurden von einigen Organisationen auch konkrete Maßnahmen als Antworten auf die Krisenerscheinungen eingeleitet. Auch wenn überwiegend organisatorische und strukturelle Lösungen für Teilprobleme implementiert wurden, sind Entwicklungen zu beobachten, in denen sich einige Einzelgewerkschaften auf alternative Handlungsfelder wagen.

6.2.1 Fusionen und Organisationsentwicklung als strukturelle Veränderungsbemühungen

Ab Mitte der 1990er Jahre engagierten einige Einzelgewerkschaften professionelle Agenturen zur internen Konzeptionierung und Umsetzung von Organisationsentwicklungsprogrammen. Die IG Metall spielte mit der Einführung ihres Organisationsentwicklungsprogramms eine Vorreiterrolle. Mit Hilfe von externem Monitoring, professionellen Prozessberatern, Moderatoren und Projektmanagern zielte man auf interne Organisationsprozesse, die Erneuerung 'festgefahrener' Strukturen und effizientere Personalausnutzung. Auch in der ÖTV und später in der IG BCE, GEW und NGG wurde die

Debatte über eine Organisationsreform über die Einführung von Organisationsentwicklungsprozessen angestoßen (vgl. Müller/ Wilke 2003: 135). Die IG BAU hat einen Vorstoß für den Ausbau der Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für das hauptamtliche Personal unternommen (vgl. Behrens et al. 2001: 167).

Mit den Organisationsentwicklungsprogrammen wurde aber nur auf Teilaspekte der Organisationsstruktur eingegangen. Sie bedeuteten in keiner Weise ein umfassendes Problemlösungskonzept. Es wurden zwar zahlreiche administrative und konkrete Themen angeboten und man bemühte sich auch um eine möglichst breite Beteiligung aus verschiedenen Bereichen der Gesamtorganisation. Dennoch fehlte ein zielorientiertes und visionäres Konzept. Ebenso wenig wurden die gemachten Erfahrungen ausgewertet und für den Rest der Organisation zugänglich gemacht. (Vgl. Behrens et al. 2003: 30)

Die wohl deutlichste organisatorische und strukturelle Antwort auf die vielschichtigen Problemlagen der deutschen Gewerkschaften sind die Fusionen, die seit den 1990er Jahren vermehrt stattgefunden haben. In erster Linie können diese Entwicklungen wohl als Reaktion auf die finanziellen Probleme der Gewerkschaften gewertet werden, die mit dem Mitgliederschwund drastische Einsparmaßnahmen ergreifen mussten. Besonders für kleinere und mitgliederschwache Gewerkschaften bedeutete die Eingliederung in einen größeren Einzelverband oftmals die einzige Überlebensemöglichkeit. (Vgl. Müller/ Wilke 2003: 137ff)

Zunächst kann festgehalten werden, dass die deutschen Gewerkschaften verschiedene Anstrengungen zur Überwindung einzelner Krisensymptome unternommen haben. Gleichzeitig scheint beispielsweise der vielfältig geäußerte Zweifel an der Wirksamkeit der Fusionsprozesse für die vielschichtigen Problemlagen der Gewerkschaften berechtigt. So wird eingewendet, dass inzwischen zwar 80 Prozent aller Mitglieder in drei Multibranchengewerkschaften innerhalb des DGB organisiert sind und damit effizientere und Ressourcen sparende Strukturen geschaffen wurden, die Frage jedoch sei, „ob die organisatorische Größe und Effizienz mobilisierend in gesamtverbandlich legitimierte Handlungsfähigkeit umgesetzt werden kann“ (ebd.: 141). Es ist fraglich, ob Fusionen die tief greifenden Organisationsprobleme lösen werden, vielmehr müsste dieser Prozess mit einer umfassenden Organisationsreform einhergehen, so dass flexibel auf vielschichtige Probleme reagiert werden kann (vgl. Hoffmann 2001: 188).

Diese Arten der Reformen haben wenig mit einer diskursiven und partizipatorischen Auseinandersetzung mit Organisationsproblemen gemein, sondern bedienen sich forma-

ler Mittel. Langfristig angelegte strategische Überlegungen fehlen. Rein organisatorische Maßnahmen zur internen Umstrukturierungen „von oben“ ignorieren die Revitalisierungseffekte, die eine Gewerkschaft mit Beteiligungs- und Bewegungskarakter auslöst.

6.2.2 Organisierungsbemühungen

Bei einigen Einzelgewerkschaften hat es in den letzten Jahren durchaus Bemühungen gegeben, dem Mitgliederschwund mit Werbeaktionen gezielt entgegenzuwirken. Anfang des Jahres 2001 kündigte die IG Metall an, ein Ausgabenbudget über zwölf Millionen Mark für Mitgliederwerbung zu veranschlagen. In fast allen 173 Verwaltungsstellen sollten zusätzliche Projekte zur Mitgliedergewinnung initiiert werden. In einer Pressemitteilung der IG Metall heißt es dazu: „Die Spannbreite reicht dabei von der IT-Branche bis zum Handwerk. Geplant sind außerdem Projekte für Ingenieure, Arbeitnehmer in Call-Centern, Leiharbeiter und befristet Beschäftigte, Auszubildende und junge Arbeitnehmer sowie Beschäftigte in Klein- und Mittelbetrieben.“ (IG Metall-Pressedienst 2001) Gewerkschaften wie die IG Metall konstatierten schon in den 1980er Jahren einen Mangel an Mitgliederpartizipation. Rekrutierungslücken im Bereich der (qualifizierten) Angestelltenarbeit machten deutlich, dass die IG Metall die spezifischen Arbeitshaltungen und Lebensentwürfe von Angestellten zu wenig in Praxis und Politikentwicklung hatte einfließen lassen. Appelle an die Angestellten als Lohnarbeiter fielen auf wenig Resonanz, der tradierte Solidaritätsbegriff besaß für wachsende Segmente der abhängig Beschäftigten kaum noch Relevanz. Die Diskussionen mündeten z.B. in das ‚Angestelltenprojekt‘. (Vgl. Steinkühler/ Bleicher 1988; Bleicher/ Fehrmann 1992)

Offensichtlich herrscht ein Bewusstsein darüber, dass es gravierende Arbeitsmarktveränderungen gibt, die neben der Organisierung traditioneller Kernbereiche auch die Berücksichtigung der vielfältig neu entstehenden und wachsenden Beschäftigungsgruppen erfordert. Zumindest programmatisch möchte die IG Metall auch in den Branchen und bei neuen Beschäftigungsgruppen Präsenz zeigen, die bisher nicht primär von ihr organisiert und repräsentiert wurden.

Auch die damalige Deutsche Postgewerkschaft (DPG) und die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie und Energie (IG BCE) legten Anfang der 1990er Jahre im Rahmen einer Organisationsreform einen Schwerpunkt auf die Mitgliederwerbung. Ein Teil dieser Reform bestand in einer ungewöhnlichen veränderten Praxis für die Gewerkschafts-

sekretäre der IG BCE. Sie selbst gingen für einige Wochen in die Betriebe, um vor Ort neue Mitglieder zu gewinnen. (Vgl. Behrens et al. 2001: 166) Insgesamt werden von den meisten Einzelgewerkschaften jedoch überwiegend konventionelle Organisationsstrategien eingesetzt und über Plakataktionen, Werbe- und Öffentlichkeitskampagnen versucht, neue Mitglieder zu gewinnen.

6.2.3 Ansätze einer Kampagnenorientierung

Obwohl in der Literatur für deutsche Gewerkschaften im Allgemeinen auf die Präferenz für etablierte Organisationspraktiken (vgl. Hamann/ Kelly 2003) sowie auf die distanzierte Haltung besonders gegenüber der globalisierungskritischen Bewegung hingewiesen wird (vgl. Behrens et al. 2003), finden vereinzelt Entwicklungen statt, die in eine andere Richtung weisen: In der Öffentlichkeit sind einige Gewerkschaften auch über populäre und konfrontativere Kampagnen und in der Zusammenarbeit mit anderen zivilgesellschaftlichen Kräften und sozialen Bewegungen stärker wahrgenommen worden.

Beispielsweise führt die Dienstleistungsgewerkschaft Verdi eine öffentliche Kampagne um die Drogeriekette „Schlecker“¹⁵. Die Vorgehensweise der Gewerkschaft bei diesem Projekt unterscheidet sich grundlegend von tradierten Methoden und Vorgehensweisen gewerkschaftlicher Organisation. Die Aktivitäten wurden nicht zuerst aus den Filialen heraus organisiert, sondern außerhalb. Die Kunden und die allgemeine Öffentlichkeit wurden über die schlechten und menschenunwürdigen sowie untertariflich bezahlten Arbeitsbedingungen¹⁶ für die meist weiblichen Angestellten aufgeklärt. Aufgrund des öffentlichen Drucks und der dadurch verursachten Umsatzeinbußen konnte die Unternehmensführung dazu gedrängt werden bundesweit Tarifbezahlungen einzuführen. Auch für die Discounter „Aldi“ und „Lidl“ konnte dies erreicht werden. Neben der niedrigen Entlohnung sind aber auch Themen, die die Sicherheit und Gesundheit der Angestellten betreffen, Teil der Kampagne. Obwohl Schlecker-Filialen oft überfallen werden und die Sicherheit der Mitarbeiterinnen dadurch gefährdet ist, ist das Management der Forderung der Gewerkschaft auf mindestens einer doppelten Personalbeset-

¹⁵ Schon 1994/95 begann die damalige Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherung (HBV) mit der Schlecker-Kampagne, die heute von Verdi fortgeführt wird.

¹⁶ Das konservative Manager Magazin (03/2004: 38) titelt in einem Artikel zur Verdi Schlecker-Kampagne mit „Frühkapitalistische Allüren“. Klassenkampf: Keine Toiletten, kaum Telefone, aber ständige Kontrollen – wie Anton Schlecker seine Mitarbeiter drangsaliiert.“

zung pro Filiale und freigeschalteten Telefonen für die Geschäftsstellen ohne Betriebsratspräsenz nicht nachgekommen. Mit öffentlichen Aktionen und der Verbreitung von Informationsmaterial, sowie mit erstmaligen Streiks in einigen Filialen wird der Druck auf die Unternehmensführung erhöht. (Vgl. Verdi Presseinformation 19.03.2004; Verdi Schlecker Aktuell)

Die Gewerkschaft hat mit dieser Kampagne nicht den üblichen Weg zur Etablierung einer gewerkschaftlichen Interessenvertretung in einem Betrieb bestritten. In der Regel werden Arbeitsniederlegungen organisiert, um daraufhin mit der Unternehmensleitung Tarifverträge durchzusetzen. Aus den daraus entstandenen Strukturen heraus werden dann in der Regel Betriebsräte aufgebaut (Bsirske 2001). In diesem Fall hat Verdi über die unsicheren Verhältnisse in den Schlecker-Filialen eine breite gesellschaftliche Debatte initiiert und somit die Öffentlichkeit und die Kunden bzw. Konsumenten in die Auseinandersetzung einbezogen. Als Folge dieser Kampagne konnte Verdi tarifvertragliche Regelungen durchsetzen, vereinzelt Betriebsräte und entsprechende Strukturen etablieren und damit den gewerkschaftlichen Organisationsgrad erhöhen. (Vgl. ebd.) Mit der Schlecker-Kampagne reagiert Verdi auf die Veränderung der Arbeitsverhältnisse im Niedriglohnbereich, in welchem überwiegend Frauen beschäftigt sind, und greift gleichzeitig zu neuen Taktiken, um gegen ein gewerkschaftsfeindliches Management und in schwer zu organisierenden Branchen gewerkschaftliche Strukturen der Interessenvertretung einzuführen.

Ein weiteres Beispiel sind die IG Metall Kampagnen 'Meine Zeit ist mein Leben' oder 'Tatort Betrieb', die zum Teil auf ein anderes 'Problemsegment' gewerkschaftlicher Organisation zielen, die hochqualifizierten Angestellten. Hintergrund dieser Projekte ist die Anerkennung einer starken Ausdifferenzierung und Pluralisierung der Beschäftigungsidentitäten. Hochqualifizierte Angestellte lassen sich schwerlich mit dem Argument einer vermeintlich 'kollektiven Arbeiteridentität' organisieren. Die Initiativen sind 'offen' gestaltet, zielen auf Partizipation der Angestellten und thematisieren die Entgrenzung von Leben und Arbeit (Kratzer 2003), sozialen Druck durch 'peer pressure', neue Managementtechniken (indirekte Steuerung) und gesundheitliche Probleme (Glißmann/ Peters, 2001; Pickshaus et al. 2001).

6.2.4 Bündnisse mit sozialen Bewegungen

Mit dem Auftreten der globalisierungskritischen Bewegung bei den Protesten gegen die Welthandelskonferenz in Seattle 1999 ist nicht nur ein neuer zivilgesellschaftlicher Akteur entstanden, sondern gleichzeitig die Option für Organisationen und Gruppen, breite Bündnisse zu schließen. In der Bundesrepublik ist das Netzwerk Attac¹⁷, bestehend aus einer Vielzahl und Vielfalt von Mitgliedsorganisationen und über 13.000 Einzelmitgliedern, der institutionalisierte und zugleich von der medialen Öffentlichkeit wahrgenommene Ausdruck der globalen Protestbewegung. Nach anfänglicher Zurückhaltung wird das globalisierungskritische Netzwerk zumindest punktuell für einige Gewerkschaften als Bündnispartner in Betracht gezogen. Einerseits hat es eine gemeinsame Erklärung von DGB, Attac und VENRO¹⁸ zur sozialeren Gestaltung der Globalisierung gegeben¹⁹, weitere konkrete Bemühungen einer Zusammenarbeit von Seiten des gewerkschaftlichen Dachverbandes folgten daraufhin vorerst nicht. Auch die erste bundesweite Demonstration gegen die Regierungsvorhaben der Agenda 2010, die mit breiter Unterstützung sozialer Bewegungen und Sozialverbänden, sowie einzelnen lokalen Gewerkschaftsgliederungen und der Gewerkschaftslinken am 1.11.2003 in Berlin stattfand, unterstützten die Gewerkschaftsspitzen zunächst nicht. Auf den Gewerkschaftstagen der IG Metall und Verdi, die nur kurze Zeit vor dem Termin stattfanden, musste die Führung dem Druck der Basis letztlich nachgeben und rief ihre Mitgliedschaft zur Beteiligung an der Aktion auf, ohne weitere praktische Maßnahmen einzuleiten. (Vgl. King/Kimpel 2004) Erst nachdem auf dem Europäischen Sozialforum in Paris im November 2003 der Europäische Gewerkschaftsbund und soziale Bewegungen einen europaweiten Aktionstag am 2./3.4.2004 gegen die Angriffe des Sozialstaates vereinbarten²⁰, konnte auf nationaler und schließlich lokaler Ebene vereinzelt auch eine praktische Zusammen-

¹⁷ Kurzer Einblick zur Entstehungsgeschichte von Attac vgl. auch Moldenhauer (2002), Attac – eine Bewegung im Aufschwung, in: Buchholz et al. (Hrsg.), S. 215-219; weitere Informationen unter: www.attac.de

¹⁸ Verband Entwicklungspolitik deutscher Nichtregierungsorganisationen; siehe das gemeinsame Diskussionspapier: <http://www.attac.de/archiv/dgbvenroattac.pdf>.

¹⁹ Zu dieser Erklärung gibt es innerhalb von Attac eine kontroverse Debatte, weil es inhaltlich nicht der grundlegenden Kritik von Attac an der neoliberalen Globalisierung entspricht, sondern dahinter zurückfällt und eher den gemäßigten Standpunkt des DGB widerspiegelt: <http://www.attac.de/archiv/gemerkl.php>

²⁰ Vgl. die Erklärung des *Forum der sozialen Bewegungen* des Europäischen Sozialforums in Paris, <http://www.labournet.de/diskussion/wipo/seattle/esf2/> sowie die Presseerklärung des EGB vom 18.12.2003, <http://www.etuc.org/en/default.cfm>

arbeit zwischen Gewerkschaften und sozialen Bewegungen beobachtet werden. Unter Federführung des DGB wollte man den Aktionstag gemeinsam mit anderen Verbänden veranstalten und zu Großdemonstrationen aufrufen. Besonders Verdi wollte dieses Ereignis nutzen, um die eigene Mitgliedschaft zu mobilisieren und darüber hinaus örtliche Aktionskomitees zu gründen. Zumindest der Vorsitzende Bsirske hatte die Vorstellung, dass der Europäische Aktionstag nur in Zusammenarbeit mit anderen zivilgesellschaftlichen Kräften und der Selbstaktivität der eigenen Mitgliedschaft durchführbar sei. In einem internen Schreiben im Februar 2004 an alle Vorstands- und Leitungsgremien heißt es:

Der Europäische Aktionstag muss ein Zeichen gegen die Politik des Sozialabbaus setzen. Dazu ist eine breite Mobilisierung erforderlich. Diese Arbeit kann am besten von örtlichen und regionalen Aktionskomitees mit anderen gesellschaftlichen Gruppen, sozialen Einrichtungen, Kirchengemeinden, Vereinen, Asten, Schülervertretungen, Behindertenorganisationen, Erwerbslosengruppen, Gruppen der ausländischen MitbürgerInnen usw. geleistet werden. Die Initiative dazu sollten wir in jedem Bezirk ergreifen und andere Organisationen ansprechen, um mit ihnen gemeinsam zur Gründung eines Aktionskomitees einzuladen. Aufgabe eines Aktionskomitees ist es, die örtliche Situation aufzugreifen und aktiv zu werden, um die Menschen für unsere Position zu gewinnen. In diesen Komitees sollte jeder Fachbereich im Bezirk, Betriebs- und Personalräte, Vertrauensleute vertreten sein. Auf dieser Grundlage können wir die Informationen breit streuen und weiterverbreiten. Die Menschen sollen in Betrieben, bei Kultur- und Sportveranstaltungen, in Schulen und Hochschulen sowie Einkaufszentren und Gaststätten angesprochen werden. Das kann nur in einem breiten gesellschaftlichen Bündnis organisiert und umgesetzt werden.“ (Bsirske 2004)

Die Bereitschaft, finanzielle Ressourcen freizugeben, Personal zu beauftragen und kontinuierlichen Kontakt zu Bewegungsaktivisten und anderen Organisationen zu halten, ist je nach Gewerkschaft unterschiedlich. So hat die finanzstarke IG Metall die politische Entscheidung getroffen, ein Verbindungsbüro Soziale Bewegung einzurichten, dessen Beauftragter Horst Schmitthener ist (Metall 2004). Der Annäherungsprozess an Bündnispartner ist widersprüchlich und vielschichtig. Obwohl es das Bekenntnis und die öffentlichen Äußerungen zu gemeinsamen Initiativen von einigen Gewerkschaftsführungen gibt, bedeutet dies nicht sogleich für alle, dass entsprechend notwendige Organisationsressourcen umverteilt und Strukturen eingerichtet werden. Ebenso wenig kann vorausgesetzt werden, dass die Gewerkschaftsmitglieder die Erfahrung und das Selbstbewusstsein besitzen selbst diese Anstöße aufzugreifen und in die Praxis umsetzen. Besonders wenn dieses nicht der herkömmlichen Organisationskultur entspricht, ist mit einer konservativen Haltung und internen Widerständen zu rechnen. Die Verände-

rung von Gewerkschaftsidentitäten geht somit immer auch mit Widersprüchen innerhalb der Organisation einher, weil dort Interessengegensätze und Auseinandersetzungen um Kräfteverhältnisse ausgetragen werden.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass einerseits zwar organisationsinterne Maßnahmen als Antwort auf die Herausforderungen ergriffen wurden und somit deutlich wird, dass zumindest ein Bewusstsein und Wille für Veränderungen existieren, zugleich steht dieser Prozess noch am Anfang. Ein umfassender Identitäts- und Organisationswandel hat bisher nicht stattgefunden. Von unterschiedlichen Handlungsoptionen haben sich in der deutschen Gewerkschaftslandschaft bisher im Wesentlichen zwei Strategien durchgesetzt, die Einführung von Organisationsentwicklungsprogrammen und Fusionen. Mitgliederrekrutierung und Bündnisse mit sozialen Bewegungen als Strategie zur Gewinnung von Handlungsmöglichkeiten spielten bislang keine bedeutende Rolle (vgl. Frege 2000: 275).

7 Schlussbetrachtung

Gedanklicher Ausgangspunkt dieser Arbeit war die Prämisse, dass Gewerkschaften handlungsfähige Akteure sind, die trotz externer Einflüsse und intern gewachsener Identitäten Entscheidungen politisch bewusst treffen und durch strategische Konsequen-

zen die Entwicklung der Organisation mit bestimmen können. Der Blick auf die USA zeigt, dass auch stagnierende, zunehmend auf Arbeiterkerne beschränkte Gewerkschaften sich wandeln können und eine Erneuerung möglich ist.

Die westlichen Gewerkschaften im 20. Jahrhundert haben in ihrem nationalen Kontext eigene Organisationsformen und ideologische Orientierungen entwickelt und damit die industriellen Beziehungen, gewerkschaftliche Prinzipien und Handlungsweisen sowie das Selbstverständnis ihrer Gewerkschaftsführungen, der Mitglieder und Aktivisten geprägt. Im Laufe der Zeit haben diese einen auf Selbstverständlichkeiten beruhenden institutionellen Konservatismus herausgebildet, der selbst bei sich verändernden Rahmenbedingungen dazu verleitet, im Bestehenden zu verharren. Gewerkschaften in einem globalisierten Kapitalismus im 21. Jahrhundert bewegen sich jedoch in einem Spannungsfeld zwischen Kontinuität *und* Wandel. Das Beständige wird markiert durch die Eckpfeiler Markt, Klasse und Gesellschaft, der Wandel ist durch ein wechselseitiges Verhältnis verschiedener Faktoren gekennzeichnet. Es sind externe Entwicklungen, wie der sozioökonomische Umbruch, als auch das Wirken der gesellschaftlichen Akteure, die die Handlungsbedingungen verändern. Rationalisierende Maßnahmen der Arbeitgeber betreffen nicht nur den Umbau innerbetrieblicher Organisationsweisen, sondern auch die industriellen Beziehungen insgesamt. Von Seiten der Gewerkschaften erfordert dies eine Reaktion in Form einer strategischen Umorientierung, die in der Radikalität dem Ausmaß der Herausforderungen entsprechen muss. Dafür können sie sich der Machtressourcen bedienen, die ihnen entsprechend ihrer Identität und Position innerhalb der Arbeitsbeziehungen zugänglich sind.

Die Problemlagen für die US-amerikanischen Gewerkschaften und Gewerkschaften in Deutschland sind ähnlich und anders zugleich. Die Gemeinsamkeiten bestehen darin, dass beide Gewerkschaftsbewegungen sich mit einer nachlassenden Repräsentativität und einem Mitgliederschwund konfrontiert sehen. Die Unklarheit über das Selbstverständnis ist sowohl Ursache als auch Ausdruck von einem verloren gegangenen Gesellschaftsprojekt. Ferner gilt für beide, dass Bürokratisierungsprozesse bestehende Strukturen verfestigt und Erneuerungen erschwert haben.

Die US-Gewerkschaften, die ein umfassendes strategisches Konzept der Mitgliedermobilisierung, Mitgliedergewinnung und Kooperation mit anderen zivilgesellschaftlichen Gruppen erprobten und damit eine radikale Umorientierung wagten, konnten Erfolge erzielen. In den USA werden typischerweise für eine *liberal market economy* tarifliche

Vereinbarungen weitestgehend in den einzelnen Unternehmen abgeschlossen, so dass der Verhandlungserfolg maßgeblich von der gewerkschaftlichen Mitgliedszahl abhängt. Entsprechend wurden gezielt Strategien zum Ausbau dieser Machtressourcen gewählt. Deutsche Gewerkschaften haben ihre Schwächen zum Teil analysiert und streben einen Aufbruch in neue Segmente an. Auch die Diskussion über Partizipation und Diskursorganisationen ist ihnen nicht fremd. Die Organisationsentwicklungsprozesse hatten bisher eher einen begrenzten Wert für die Erneuerung der Gewerkschaftsstrukturen. Zum einen werden sie lediglich als Teilprojekte verstanden und nicht als Anfang der Umgestaltung der gesamten Organisation. Darüber fehlt es an der Evaluierung und Verallgemeinerung der Ergebnisse und einer Fruchtbarmachung dieser für die gesamte Organisation. Andere Teile der Gewerkschaft und auch andere Einzelgewerkschaften können somit nicht oder nur gering davon profitieren. Insgesamt mangelt es wohl an einem normativen Druck und Kontrolle von oben durch die Gewerkschaftsführungen. Gleichzeitig wirkt eine mangelnde Bereitschaft bzw. Erfahrung, wie direkte Beteiligung organisiert werden kann, 'von unten' ebenso bremsend auf Erneuerungsprozesse. Die amerikanische *smu*-Strategie scheint für die deutschen Gewerkschaften nicht hilfreich. Eine einfache Übertragung auf die deutschen Gewerkschaften ist ausgeschlossen, weil diese in einer *coordinated market economy* besonders im Gegensatz zu den amerikanischen Gewerkschaften einen unvergleichlich hohen Grad an institutioneller Einbettung aufweisen und eine Vielzahl öffentlicher Funktionen wahrnehmen. Auch wenn es bei gewerkschaftlichen Führungsspitzen ein wachsendes Bewusstsein für die Gewinnung neuer Mitglieder gibt, tragen Mitgliederverluste vorerst begrenzt zu Machteinbußen bei. So werden Defizite mit Hilfe traditioneller Machtressourcen ausgeglichen. Zusätzlich gibt es weitere Faktoren, die darauf hinwirken, sich nicht für Strategien des *smu* zu entscheiden. Folgende zwei Aspekte verdeutlichen dies: Zum einen bilden nach wie vor die weißen, männlichen Mitglieder der IG Metall den kämpferischsten Teil in der deutschen Gewerkschaftslandschaft, und auch in näherer Zukunft werden sie der Kern für das Machtpotential der deutschen Gewerkschaften insgesamt bleiben. Eine Schwerpunktverlagerung der Organisationsressourcen, wie Finanzen und hauptamtliches Personal, auf die Organisierung von Lohnabhängigen in prekären Beschäftigungsverhältnissen in bislang unbeachteten Sektoren – wie die *Justice for Janitors*-Kampagne zeigt – würde zu Spannungen mit den Kerngruppen der Organisation führen; Widerstände der eigenen Mitgliedschaft, sowohl von der Führung als auch von den einfachen Mitglie-

dern, sind nicht auszuschließen. Für Verdi hingegen scheint eine Öffnung der Organisationsgrenzen unproblematischer zu sein, weil die Zusammensetzung der Mitgliedschaft besonders nach der Fusion und die dadurch geprägte Organisationskultur insgesamt vielfältiger sind. Dennoch gilt, und dies ist ein weiterer Faktor, das Ausmaß an und die Auswirkungen von Bürokratisierung und Institutionalisierung nicht zu unterschätzen. Einerseits gewinnen deutsche Gewerkschaften aufgrund ihrer Eingebundenheit in unternehmerische und politisch-regulierende Instanzen an gesellschaftlicher Anerkennung, gleichzeitig befördern diese Bürokratisierungs- und Hierarchisierungstendenzen in den Organisationen und ihrer Funktionäre. Eine starke Bindung zur politischen und wirtschaftlichen Elite verleitet gerade dazu, konfliktive Gewerkschaftsstrategien zu vermeiden. Unter einer rot-grün geführten Regierung trifft dies gegenwärtig offensichtlich für die deutschen Gewerkschaften besonders zu, weil traditionell zwischen diesen und der Sozialdemokratischen Partei sowohl eine personelle als auch politische Nähe besteht. Wenngleich eine *social movement*-Strategie nicht in ihrer Gesamtheit zu adaptieren sinnvoll und möglich erscheint, so wäre dies doch in Teilen wünschenswert. Mehrere Gründe sprechen dafür, sich alternativ zu den traditionellen Machtressourcen weitere Standbeine aufzubauen, die über die Regulierung der Arbeitsbeziehungen hinausgehen und die Organisationen als autonome Akteure stärken. Die Ressourcen Mitgliedererwerb und Bündnisse mit sozialen Bewegungen erweitern das soziale und politische Potential gewerkschaftlicher Handlungsmacht gegenüber staatlichen Verhandlungspartnern und Arbeitgebervertretungen. Zugleich werden in politischen Allianzen Ressourcen freisetzen, die für die Durchsetzung der gewerkschaftlichen Ziele hilfreich sind. Es können Aktionsformen mit Bewegungscharakter wie Kampagnen, Volksinitiativen²¹ oder Verbraucherboykotte gewählt werden, die ein Engagement von Aktivisten auch außerhalb betrieblicher Örtlichkeiten erfordern, und Gewerkschaften können von Erfahrungen junger Menschen aus dynamischen sozialen Bewegungen lernen und anregende Impulse erhalten. Außerdem haben sie die Option potentielle Aktivisten aus anderen Bewegungen für sich zu gewinnen.

Aktivisten der globalisierungskritischen Bewegung haben eigene spektakuläre und öffentlichkeitswirksame Aktionsformen entwickelt und sich Orte sowie Organisations-

²¹ Verdi Hamburg hat gegen die vollständige Privatisierung des Landesbetriebs Krankenhäuser von dem Recht Gebrauch gemacht, BürgerInnen der Stadt in einem drei-stufigen Volksabstimmungsverfahren

und Kommunikationsformen geschaffen, die sowohl die Planung konkreter Aktivitäten und Debatten zu aktuellen Fragen als auch kontroverse Diskurse zu Strategien, Perspektiven und Alternativen zum globalen Kapitalismus ermöglichen. Dies scheint auch für Gewerkschaftsorganisationen relevant. So sind für die Funktionsfähigkeit als gesellschaftspolitische Organisation die Mobilisierungsfähigkeit der Mitgliedschaft und das Selbstverständnis, das nach außen und in die Organisation hinein vermittelt wird, entscheidend. Die Schwierigkeit besteht darin, tagespolitische Auseinandersetzungen um die Verbesserung der Arbeitsbedingungen mit visionären gesellschaftlichen Leitbildern zu verknüpfen und damit eigene Werte und neue Formen der Solidarität zu transportieren. Mit einer pragmatischen Gewerkschaftspolitik alleine lässt sich ein „Kampf um Ideen“ (Hyman 2001: 173) kaum führen. Überdies kann nicht gemeint sein, bereits fertige Antworten und Konzepte zu präsentieren, vielmehr müssen Lösungen und Strategien aus offenen Diskursen erwachsen, die divergierende Interessen, vielfältige Erfahrungen und unterschiedliche Kulturen zulassen und mit einbeziehen. Insofern ist maßgebend, dass Gewerkschaften offene Orte demokratischer Selbstorganisation werden und Partizipationsmöglichkeiten der Mitglieder zulassen und fördern. Erst eine widerstreitende Kommunikationskultur kann zu einem gemeinsamen Willensbildungsprozess führen. Offenheit der Organisationsstrukturen bedeutet zugleich, sich neuen Beschäftigtengruppen zuzuwenden als auch sich mit vielfältigen und widersprüchlichen Lebensstilen und Denkweisen außerhalb des Betriebs vertraut zu machen. Dies setzt die Anerkennung von Vielfalt voraus und einen offenen Umgang mit Widersprüchen voraus.

Auch wenn mit einer stärkeren Orientierung auf einen *smu* sicherlich viel gewonnen wäre und dieser als alternative Handlungsstrategie für die Erneuerung auch der deutschen Gewerkschaften wichtige Impulse liefern kann, bedeutet dies keineswegs, dass sie ihre institutionelle Einbindung und die Beteiligung an öffentlichen Aufgaben aufgeben sollten. Nationale Unterschiede und Spezifika werden auch weiterhin für die jeweiligen Gewerkschaftspolitiken, -kulturen und Handlungsweisen entscheidend sein. Gerade diese machen einen wesentlichen Teil ihrer Verhandlungsstärke und ihres gesellschaftspolitischen Ansehens aus. Diese Machtressourcen sollten jedoch so eingesetzt werden, dass das eigene Druckpotential als autonome Emanzipationsbewegung ausge-

über den Verbleib der Krankenhäuser entscheiden zu lassen. Siehe unter: www.volksentscheidung-hamburg.de

weitet und gestärkt wird. Problematisch ist es nur dann, wenn diese bremsend auf die Entfaltung alternativer Handlungsoptionen wirken.

Und tatsächlich hat es bei den deutschen Gewerkschaften insgesamt im Gegensatz zu den Revitalisierungsbemühungen der US-amerikanischen Gewerkschaften bislang kein grundlegendes und „radikales Umdenken“ (Behrens et al. 2001: 166) gegeben und auch ein strategisches Ziel und Konzept ist bislang nicht erkennbar (vgl. Schroeder/ Weßels 2003: 17; 36). Möglicherweise weil „their focus on institutional embeddedness, once a stable source of strength, now increasingly hinders an active search for new ideas and identities to cope with new challenges.“ (Behrens et al. 2003: 27) Verständlich ist auch, dass sie die institutionelle Einbettung nicht durch konfrontative Praktiken gefährden möchte, besonders wenn sie in Krisenzeiten keinen Erfolg garantieren.

Gegen die Behauptungen der Unveränderlichkeit sprechen wiederum erste zarte Entwicklungen einzelner Gewerkschaften, die punktuell durchaus Lern- und Veränderungsprozesse andeuten lassen. Inzwischen scheint die in der Öffentlichkeit so stark wahrgenommene globalisierungskritische Bewegung auch für die Gewerkschaften eine Anziehungskraft zu haben und gleichzeitig wirken und drängen Akteure innerhalb der Organisationen auf gemeinsame Aktivitäten mit anderen Teilen der Zivilgesellschaft.

Im Mai 2004 laden Gewerkschaften, soziale Bewegungen, Sozial- und Umweltverbände unter dem Motto „Es geht auch anders“ zu einem Perspektivenkongress ein. Kritische Wissenschaftler, Gewerkschaftsfunktionäre, Gewerkschaftslinker, soziale Bewegungsaktivisten und viele andere wollen sich nach der Großdemonstration am 3.4.2004 über ein gemeinsames Vorgehen hinsichtlich der von ihnen als ungerecht bezeichneten Politik der Bundesregierung verständigen.²²

Es ist deutlich geworden, dass die deutsche Gewerkschaftsbewegung ein Feld voller Widersprüche ist. Dies erschwert, Antworten auf die vielfältigen Problemlagen zu finden. Ziel dieser Arbeit war keineswegs, endgültige Lösungen zu liefern, so doch den Blick für einen von den Gewerkschaften kaum beachteten Zweig zu öffnen. Wie letzt-

²² Über 500.000 Menschen gingen an dem europaweiten Aktionstag am 3.4.2004 in Berlin, Köln und Stuttgart auf die Straße. Der Journalist Prantl fragt: „Sind die Großdemonstrationen schon der Kern einer neuen sozialen Bewegung, wie sie der Soziologe Pierre Bourdieu proklamiert? Er hat aber einer solchen neuen sozialen Bewegung nur dann eine Chance gegeben, wenn sie drei Bestandteile vereint: Gewerkschaften, gesellschaftliche Gruppen und die Wissenschaften. In Deutschland jedenfalls ist man von einer solchen Vereinigung noch ziemlich weit entfernt“ (Prantl, Heribert, Die neue soziale Bewegung, in: Süddeutsche Zeitung, Nr. 80, vom 5.4.2004, S. 4). Diesem Argument widersprechen

lich die konkreten Strategien für lokale bzw. betriebliche, nationale und immer mehr auch globale Auseinandersetzungen aussehen werden, wird in Zukunft weiter zu diskutieren sein. Die Erosion der traditionellen gewerkschaftlichen Regularien hat einen kritischen Punkt erreicht und die Krise der Organisationen drängt in Richtung Reorientierung als Klassenakteur. Die Ausgangsbedingungen sind nicht hoffnungslos, auch wenn die deutsche Gewerkschaftsbewegung vermutlich nicht zu ihrer historischen 'Hochphase' als Kampforganisationen der Arbeiterklasse zurückfinden wird. Ihr steht die Option offen, Mittel und Wege zu erforschen, um als schlagkräftige Interessenorganisation programmatische Forderungen durchzusetzen und gleichzeitig als Teil einer emanzipatorischen Gegenbewegung mit anderen zivilgesellschaftlichen Kräften ihre gesellschaftspolitischen Werte und Visionen zu vermitteln. Sie können dann dazu beitragen, die Kräfteverhältnisse so zu verschieben, dass die Grundwerte gewerkschaftlicher Identität, Solidarität und soziale Gerechtigkeit, wieder stärker in das Gesellschaftsgefüge Einzug erhalten und für die moderne Arbeiterklasse fruchtbar gemacht werden können.

8 Quellenverzeichnis

- Acuff, Stewart (2003), At the Summit: AFL-CIO Organizers Map Organizing Directions, in: Social Policy, Vol. 33, Nr. 4, S. 12-14
- Adams, Roy J. (1999), Why Statutory Union Recognition is Bad Policy: The North American Experience, in: Industrial Relations Journal 30:2, S. 96-100
- Adler, Lee/ Turner, Lowell (2001), Awakening the Giant: The Revitalization of the American Labor Movement, in: Transfer, 3. S. 466-479
- Altvater, Elmar/ Mahnkopf, Birgit (1997), Grenzen der Globalisierung: Ökonomie, Ökologie und Politik in der Weltgesellschaft, 2. Auflage, Münster
- Arlt, Hans-Jürgen (1994), Kampfkraft kommt aus Kommunikation – oder verkümmert, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 5, 45. Jahrgang, S. 281-296
- Armingeon, Klaus (2003), Herausforderungen und Optionen der deutschen Gewerkschaften, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 10-11, 54. Jahrgang, S. 637-641
- Artus, Ingrid (2003), Die Kooperation zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften als neuralgischer Punkt des Tarifsystems. Eine exemplarische Analyse am Beispiel Ostdeutschlands, in: Industrielle Beziehungen, 10, 2, S. 250-272
- Behrens, Martin (2002), Gewerkschaftliche Radikalkur, in: Mitbestimmung 7, <http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-D16C0129/hbs/hs.xsl/1158.html>
- Behrens, Martin/ Fichter, Michael/ Frege, Carola (2001), Gewerkschaftliche Handlungsoptionen. Über die Notwendigkeit, die Initiative wiederzugewinnen, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 3, 52. Jahrgang, S. 161-171
- Behrens, Martin/ Fichter, Michael/ Frege, Carola (2003), Unions in Germany: Regaining the Initiative?, in: European Journal of Industrial Relations, Vol. 9, Nr. 1, S. 25-42
- Behrens, Martin/ Hurd, Richard/ Waddington, Jeremy (2003a), Wege zur Transformation gewerkschaftlicher Organisationsstrukturen, in: WSI-Mitteilungen 9, 56. Jahrgang, S. 534-540
- Behrens, Martin/ Hamann, Kerstin (2003): Editorial: Gewerkschaftskrise ohne Ende? Ansätze und Dimensionen der Revitalisierung, in: WSI-Mitteilungen 9, 56. Jahrgang, S. 518-521
- Benson, Herman (1999), A Rising Tide of Union Democracy, in: Cummings/ Tillmann (Hrsg.), S. 27-48

- Bergmann, Joachim/ Müller-Jentsch, Walther/ Streeck, Wolfgang u.a. (1979), Beiträge zur Soziologie der Gewerkschaften, Frankfurt am Main
- Bergmann, Joachim (1979), Organisationsstruktur und innergewerkschaftliche Demokratie, in: Bergmann/ Müller-Jentsch/ Streeck u.a., Beiträge zur Soziologie der Gewerkschaften, Frankfurt am Main
- Bieling, Hans-Jürgen/ Dörre, Klaus/ Steinhilber, Jochen/ Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.) (2001), Flexibler Kapitalismus. Analysen, Kritik, politische Praxis, Hamburg
- Birecree, Adrienne M. (1998), The Impact of the Changing Structure of the Coal Industry on UMWA Organizing, in: Bronfenbrenner et al. (Hrsg.), S. 283-296
- Bleicher, Siegfried/ Fehrmann, Eberhard (1992), Autonomie und Organisation. Die neuen ArbeitnehmerInnen, Hamburg.
- Brecher, Jeremy/ Costello, Tim (1998), A „New Labor Movement“ in the Shell of the Old?, in: Mantsios (Hg.), S. 29-50
- Bronfenbrenner, Kate/ Friedman, Sheldon/ Hurd, Richard W./ et al. (Hrsg.) (1998), Organizing to Win. New Research on Union Strategies, Ithaca, London
- Bronfenbrenner, Kate/ Juravich, Tom (1998), It Takes More than House Calls: Organizing to Win with a Comprehensive Union-Building Strategy, in: Bronfenbrenner et al. (Hrsg.), S. 19-36
- Bsirske, Frank (2001), Interview, Individualisierung ist kein Schreckgespenst, in: Freitag vom 16.3.2001, <http://www.freitag.de/2001/12/01120501.htm>
- Bsirske, Frank (2004), Internes Rundschreiben zum Europäischen Aktionstag am 03. April 2004. „Aufstehen - Damit es endlich besser wird!“ vom 9. Februar 2004, Verdi Bundesverwaltung, Berlin (siehe Anlage 1)
- Buchholz, Christine/ Karras, Anne/ Nachtwey, Oliver/ Schmidt, Ingo (Hrsg.) (2002), Unsere Welt ist keine Ware. Handbuch für Globalisierungskritiker, Köln
- Callinicos, Alex (2004), Ein Anti-Kapitalistisches Manifest, Hamburg
- Cohen, Robin/ Rai, Shirin M. (Hrsg.) (2000), Global Social Movements, London, New Brunswick
- Crouch, Colin/ Streeck, Wolfgang (Hrsg.) (1997), Political Economy of Modern Capitalism, London
- Deppe, Frank (2003), Der postmoderne Fürst. ArbeiterInnenklasse und ArbeiterInnenbewegung im 21. Jahrhundert, in: Fantomas. Magazin für linke Debatte und Praxis, Nr. 4, S. 7-12

- Deppe, Frank (2003a), Gewerkschaften unter Druck, in: Supplement der Zeitschrift Sozialismus, 9/2003, Hamburg
- Dribbusch, Heiner (1998), Mitgliedergewinnung durch offensive Interessenvertretung. Neue gewerkschaftliche Organisationsansätze aus den USA – Das Beispiel 'Justice for Janitors', in: WSI-Mitteilungen 5, S. 281-291
- Ebbinghaus, Bernhard (2003), Die Mitgliederentwicklung deutscher Gewerkschaften im historischen und internationalen Vergleich, in: Schroeder/ Weßels (Hrsg.), S. 174-203
- Ellguth, Peter/ Promberger, Markus/ Trincezek, Rainer (1995), Neue Branchen und neue Unternehmensstrukturen. Eine Herausforderung an die gewerkschaftliche Tarifpolitik, in: Bispinck, Reinhard (Hrsg.), Tarifpolitik der Zukunft. Was wird aus dem Flächentarifvertrag?, Hamburg, S. 173-193
- Frege, Carola (2000), Gewerkschaftsreformen in den USA. Eine kritische Analyse des 'Organisierungsmodells', in: Industrielle Beziehungen, 7. Jg., Heft 3, S. 260-280
- Frege, Carola M./ Heery, Edmund/ Turner, Lowell (2003), Bündnisse mit sozialen Bewegungen als Strategie zur gewerkschaftlichen Neubelebung, in: WSI-Mitteilungen 9, S. 549-554
- Gleißmann, Wilfried/ Peters, Klaus (2001), Mehr Druck durch mehr Freiheit. Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen, Hamburg
- Hall, A. Peter/ Soskice, David (Hrsg.) (2001), Varieties of Capitalism – The Institutional Foundations of Comparative Advantage, Oxford
- Hamann, Kerstin/ Kelly, John (2003), Neubelebung der Gewerkschaften durch politisches Handeln, in: WSI-Mitteilungen 9, S. 528-533
- Hassel, Anke (1999), The Erosion of the German System of Industrial Relations, in: British Journal of Industrial Relations, 37, 3, S. 483-505
- Hassel, A. (2002), The Erosion Continues: A Reply to Kilkauer, in: British Journal of Industrial Relations, 40, 2, S. 309-317
- Hassel, Anke (2003), Organisation: Struktur und Entwicklung, in: Schroeder/ Weßels (Hrsg.), S. 102-121
- Heery, Edmund (2003), Trade Unions, in: Ackers, Peter/ Wilkinson, Adrian, Understanding Work and Employment: Industrial Relations in Transition, Oxford, S. 278-304.
- Hirschman, Albert (1970), Exit, Voice and Loyalty, Cambridge/ Massachusetts

- Hoffmann, Jürgen (2001), Die Arbeitsbeziehungen und die Gewerkschaften in Deutschland unter Modernisierungs- und Globalisierungsdruck, in: Waddington/ Hoffmann (Hrsg.), S. 173-192
- Hoffmann, Jürgen (2002), Jenseits des Mythos – ‘Internationale Solidarität’ als Herausforderung der Gewerkschaftspolitik im Zeitalter der Globalisierung und Europäisierung, Basistext Arbeitsbeziehungen in Europa, Sommersemester 2002, Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik (auch: Referat der Tagung der Otto-Brenner-Stiftung am 14./15.2.2001 in Frankfurt am Main), S. 1-30
- Hoffmann, Jürgen (2003), Der kleine Unterschied: Varieties of Capitalism, in: WSI-Mitteilungen 2, S. 124-130
- Hoffmann, Jürgen/ Hoffman, Reiner/ Mückenberger, Ulrich/ Lange, Dietrich (1990), Jenseits der Beschlusslage. Gewerkschaft als Zukunftswerkstatt, Köln
- Hürtgen, Stefanie (2003), Gewerkschaftliche Positionen zur Globalisierung in Deutschland und Frankreich, in: Prokla. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft, Heft 130, 33. Jahrgang, Nr. 1, S. 7-29
- Hurd, Richard W. (2001), Contesting the Dinosaur Image – The U.S. Labor Movement’s Search for a Future, in: Transfer 3, S. 451-465
- Hurd, Richard W./ Milkman, Ruth/ Turner, Lowell (2003), Reviving the American Labour Movement: Institutions and Mobilization, in: European Journal of Industrial Relations, Vol. 9, Nr. 1, S. 99-117
- Hyman, Richard/ Ferner, Anthony (Hrsg.) (1994), New Frontiers in European Industrial Relations, Oxford
- Hyman, Richard (1994), Changing Trade Union Identities and Strategies, in: Hyman/ Ferner (Hrsg.), S. 108-139
- Hyman, Richard (1999), Five Alternative Scenarios for West European Unionism, in: Munck/ Waterman (Hrsg.), S. 121-132
- Hyman, Richard (2001), Understanding European Trade Unionism. Between market, class and society, London, Thousand Oaks, New Delhi
- IG Metall-Pressedienst (2001), Metall investiert zwölf Millionen Mark für die Mitgliederwerbung, 18. Januar 2001, <http://www.igmetall.de/pressedienst/2001/006.html>
- Kädtler, Jürgen (2003), Tarifpolitik und tarifpolitisches System in der Bundesrepublik, in: Schroeder/ Weßels (Hrsg.), S. 344-375
- King, Alexander/ Kimpel, Sascha (2004), Der Wind hat sich gedreht. Zu Bilanz und Perspektiven der sozialen Protestbewegung nach der Berliner Demonstration, in: Z, Nr. 57, März 2004, S. 76-85

- Köhnen, Heiner (2000), Industrielle Beziehungen und betriebliche Auseinandersetzungen in Nordamerika. Neue Unternehmensstrategien und die Automobilgewerkschaften UAW und CAW, Münster
- Kratzer, Nick (2003), Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen, Berlin
- Leisewitz, André/ Pickshaus, Klaus/ Reusch, Jürgen (2001), Entgrenzung der Arbeit im flexiblen Kapitalismus, in: Bieling et al. (Hrsg.), S. 293-306
- Lerner, Stephen (2002), Three Steps To Reorganizing And Rebuilding The Labor Movement, in: Labor Notes, <http://www.labornotes.org/archives/2002/12/e.html>
- Lessenich, Stephan (2003), Dynamischer Immobilismus. Kontinuität und Wandel im deutschen Sozialmodell, Frankfurt/ New York
- Lüthje, Boy/ Scherrer, Christoph (2003), Rassismus, Immigration und Arbeiterbewegung in den Vereinigten Staaten, in: Prokla, Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft, Heft 130, 33. Jg., Nr. 1, S. 97-118
- Mantsios, Gregory (Hrsg.) (1998), A New Labor Movement For The New Century, New York/ London
- Metall (2004), Neue APO erforderlich?, Interview mit Klaus Brandner und Horst Schmitthenner, in: Metall. Das Monatsmagazin, Nr. 4, Jahrgang 56, April 2004
- Michels, Robert (1957), Zur Soziologie des Parteiwesens in der modernen Demokratie : Untersuchungen über die oligarchischen Tendenzen des Gruppenlebens, 2. Auflage, Stuttgart
- Moody, Kim (2001), Unions, in: Bircham, Emma/ Charlton, John (Hrsg.), Anticapitalism. A Guide to the Movement, London, Sydney
- Moody, Kim (1999), Workers in a Lean World. Unions in the International Economy, 3. Auflage, London, New York
- Müller, Hans-Peter/ Wilke, Manfred (2003), Gewerkschaftsfusionen: Der Weg zu modernen Multibranchengewerkschaften, in: Schroeder/ Weßels (Hrsg.), S. 122-143
- Müller-Jentsch, Walther (1997), Soziologie der industriellen Beziehungen: Eine Einführung, Frankfurt/Main, New York
- Munck, Ronaldo (1988), The new International Labour Studies, London
- Munck, Ronaldo/ Waterman, Peter (Hrsg.) (1999), Labour Worldwide in the Era of Globalization, New York
- Munck, Ronaldo (1999), Labour Dilemmas and Labour Futures, in: Munck/ Waterman (Hrsg.), S. 3-23

- Munck, Ronaldo (2000), Labour in the Global. Challenges and Prospects, in: Cohen/ Rai (Hrsg.), S. 83-100
- Nachtwey, Oliver (2002), Die globalisierte Revolte, in: Buchholz et al. (Hrsg.), S. 22-40
- Neary, Michael (2002), Labour Moves: A Critique of the Concept of Social Movement Unionism, <http://www.labournet.de/diskussion/gewerkschaft/smu/neary.html>
- Needleman, Ruth (1998), Woman Workers: Strategies for Inclusion and Rebuilding Unions, in: Mantsios (Hg.), S. 175-196
- Nissen, Bruce (1998), Utilizing the Membership to Organize the Unorganized, in: Bronfenbrenner et al. (Hrsg.), S. 135-149
- Pickshaus, Klaus/ Schmitthenner, Horst/ Urban, Hans-Jürgen (2001), Arbeiten ohne Ende. Neue Arbeitsverhältnisse und gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik, Hamburg
- Rifkin, Jeremy (1995), The End of Work: The Decline of the Global Labour Force and the Dawn of the Post-Market Era, New York
- Schmidt, Rudi/ Trinczek, Rainer (1999), Der Betriebsrat als Akteur der industriellen Beziehungen, in: Müller-Jentsch, Walther (Hg.), Konfliktpartnerschaft: Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen, 3. Auflage, München/ Mering, S.103-128
- Schönhoven, Klaus (2003), Geschichte der deutschen Gewerkschaften: Phasen und Probleme, in: Schroeder/ Weßels (Hrsg.), S. 40-64
- Schroeder, Wolfgang/ Silvia, Stephen J. (2003), Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, in: Schroeder/ Weßels (Hrsg.), S. 244-270
- Schroeder, Wolfgang/ Weßels, Bernhard (Hrsg.) (2003), Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Ein Handbuch, Wiesbaden
- Schroeder, Wolfgang/ Weßels, Bernhard (2003a), Das deutsche Gewerkschaftsmodell im Transformationsprozess: Die neue deutsche Gewerkschaftslandschaft, in: Schroeder/ Weßels (Hrsg.), S. 11-37
- Schulten, Thorsten (2001), Barrieren und Perspektiven eines 'neuen Internationalismus' der Gewerkschaften, in: Bieling/ Dörre/ Steinhilber/ Urban (Hrsg.), S. 193-206
- Slaughter, Jane (1999), The New AFL-CIO: No Salvation from on High for the Working Stiff, in: Tillman/ Cummings (Hrsg.), S. 49-60
- Steinkühler, Franz/ Bleicher, Siegfried (1988), Zwischen Aufstieg und Rationalisierung: Die Angestellten, Hamburg

- Streeck, W. (1997), German Capitalism: Does it exist? Can it survive?, in: Crouch/ Streeck (Hrsg.), S. 33-54
- Streeck, Wolfgang (1979), Gewerkschaften als Mitgliederverbände. Probleme gewerkschaftlicher Mitgliederrekrutierung, in: Bergmann/ Müller-Jentsch/ Streeck u.a., Beiträge zur Soziologie der Gewerkschaften, Frankfurt am Main
- Sweeney, John J. (1998), Afterword, in: Mantsios (Hg.), S. 377-383
- Taylor, Graham/ Mathers, Andrew (2002), Social Partners or Social Movement? European Integration and Trade Union Renewal in Europe, in: Labor Studies Journal, Vol. 27, Nr. 1, S. 93-108
- Thomssen, Wilke (1979), Bildungsarbeit und gewerkschaftliches Bewusstsein, in: Bergmann/ Müller-Jentsch/ Streeck u.a., Beiträge zur Soziologie der Gewerkschaften, Frankfurt am Main, S. 240-263
- Thorpe, Vic (1999), Global Unionism: The Challenge, in: Munck/ Waterman (Hrsg.), S. 218-228
- Tillman, Ray M./ Cummings, Michael S. (Hrsg.) (1999), The Transformation of U.S. Unions. Voices, Visions, and Strategies from the Grassroots, London
- Traxler, Franz (1995), Collective Bargaining: Levels and Coverage, in: OECD Employment Outlook, Paris
- Trinczek, Rainer (1989), Betriebliche Mitbestimmung als soziale Interaktion. Ein Beitrag zur Analyse innerbetrieblicher industrieller Beziehungen, in: Zeitschrift für Soziologie, 18, Nr. 6, S. 444-456
- Turner, Lowell (1998), Rank-and-File Participation in Organizing at Home and Abroad, in: Brofenbrenner et al. (Hrsg.), S. 123-134
- Verdi Presseinformation vom 19.03.2004, Schlecker Aktionstag am 22. März 2004, : http://www.verdi.de/0x0ac80f2b_0x00b35cd8
- Verdi Schlecker Aktuell, Homepage von Verdi Handel, Informationen zur Kampagne um Schlecker, Lidl, Aldi, http://www.verdi.de/0x0ac80f2b_0x0060f493
- Voss, Kim/ Sherman, Rachel (2000), Breaking the Iron Law of Oligarchy: Union Revitalization in the American Labor Movement, in: American Journal of Sociology, Vol. 106, Nr. 2, S. 303-349
- Waddington, Jeremy (2001), Introduction: Trade Unions and Labour Relations in the United States, in: Transfer, 3, S. 396-405
- Waddington, Jeremy/ Hoffmann, Reiner (Hrsg.) (2001), Zwischen Kontinuität und Modernisierung. Gewerkschaftliche Herausforderungen in Europa, Münster

- Waldinger, Roger/ Erickson, Chris/ Milkman, Ruth/ Mitchell, Daniel J.B./ Valenzuela, Abel/ Wong, Kent/ Zeitlin, Maurice (1998), Helots No More: A Case Study of the Justice for Janitors Campaign in Los Angeles, in: Bronfenbrenner et al. (Hrsg.), S. 102-119
- Waterman, Peter (1993/1999), The New Social Unionism: A New Union Model for a New World Order, in: Munck/ Waterman (Hrsg.), S. 247-264
- Waterman, Peter (2003), Adventures of Emancipatory Labour Strategy as the New Global Movement Challenges International Unionism, <http://www.labournet.de/diskussion/gewerkschaft/smu/smuadvent.html>
- Waterman, Peter (2003a), The Global Justice and Solidarity Movement, <http://www.labournet.de/diskussion/gewerkschaft/smu/gjism.pdf>
- Webb, Sidney/ Webb, Beatrice (1894), The History of Trade Unionism, London
- Wever, Kirsten S. (1998), International Labor Revitalization: Enlarging the Playing Field, in: Industrial Relations, Vol. 37, Nr. 3, S. 388-407
- Wiesenthal, Helmut/ Clasen, Ralf (2003), Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft: Von der Gestaltungsmacht zum Traditionswächter?, in: Schroeder/ Weßels (Hrsg.), S. 296-322
- Wirth, Carsten (2000), Industrielle Beziehungen als 'negotiated order', in: Industrielle Beziehungen 1, S. 43-69
- Word Bank (1995), World Development Report, Washington
- Yates, Michael (2002), A Student-Worker Alliance is Born, in: Monthly Review, Vol. 54, Nr. 4, unter: <http://www.monthlyreview.org/0902yates.htm>
- Zoll, Rainer (2003), Gewerkschaften als lernende Organisation – Was ist eigentlich das Problem?, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 5, 54. Jahrgang, S. 315-321

Anlage 1

Bsirske, Frank (2004), Internes Rundschreiben zum Europäischen Aktionstag am 03. April 2004. „Aufstehen - Damit es endlich besser wird!“ vom 9. Februar 2004, 4 Seiten, Verdi Bundesverwaltung, Berlin



ver.di e. V. • Potsdamer Platz 10 • 10785 Berlin

Vorsitzender

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Bundesverwaltung

An die

- BezirksgeschäftsführerInnen
- Mitglieder der Landesbezirksleitungen
- LandesbezirksfachbereichsleiterInnen
- Mitglieder des Bundesvorstandes
- Aktionsbeauftragte der Landesbezirke und der Bundesverwaltung
- Mitglieder des Gewerkschaftsrates
- Vorsitzenden der
 - Bezirksvorstände
 - Landesbezirksfachbereichsvorstände
 - Landesbezirksvorstände
 - Bundesfachbereichsvorstände
 - Bundesgruppenvorstände

Potsdamer Platz 10
10785 Berlin

Telefon: 030 / 6956 - 0
Telefax: 030 / 6956 - 3956

Datum 9. Februar 2004

Ihre Zeichen

Unsere Zeichen

Tel.-Durchwahl

Fax-Durchwahl

FB/ho-wp

- 1007

- 3003

Europäischer Aktionstag am 03. April 2004

„Aufstehen – Damit es endlich besser wird!“

Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen,

am 03. Februar 2004 hat sich der DGB-Bundesvorstand mit der Vorbereitung des Aktionstages am 03. April 2004 befasst. Der Aufruf wurde beschlossen

Als Veranstaltungsorte wurden Berlin, Köln und Stuttgart festgelegt. Die RednerInnen auf den Veranstaltungen werden von der DGB-Bundesverwaltung in Abstimmung mit den Veranstaltern in den Regionen festgelegt. Bisher ist vereinbart, dass in

- Berlin: Michael Sommer und Bernard Thibault von der CGT/Frankreich
 - Köln: Jürgen Peters und Wania Lundby von der LO/Schweden
 - Stuttgart: Frank Bsirske und Savino Pezzotta von der CISL/Italien
- sprechen werden.

www.verdi.de
E-Mail: wolfgang.pieper@verdi.de



Vorsitzender

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Bundesverwaltung

Der DGB wird einen Unterstützerkreis gründen. Angesprochen werden Sozialverbände, die Kirchen und ihre Einrichtungen, Wohlfahrtsverbände, Arbeitsloseninitiativen, Asten, Attac und andere. Aus diesem Kreis werden weitere RednerInnen für die einzelnen Veranstaltungsorte vorgesehen.

Örtliche Aktionskomitees gründen

Der Europäische Aktionstag muss ein Zeichen gegen die Politik des Sozialabbaus setzen. Dazu ist eine breite Mobilisierung erforderlich. Diese Arbeit kann am besten von örtlichen und regionalen Aktionskomitees mit anderen gesellschaftlichen Gruppen, sozialen Einrichtungen, Kirchengemeinden, Vereinen, Asten, Schülervertretungen, Behindertenorganisationen, Erwerbslosengruppen, Gruppen der ausländischen MitbürgerInnen usw. geleistet werden. Die Initiative dazu sollten wir in jedem Bezirk ergreifen und andere Organisationen ansprechen, um mit ihnen gemeinsam zur Gründung eines Aktionskomitees einzuladen. Aufgabe eines Aktionskomitees ist es, die örtliche Situation aufzugreifen und aktiv zu werden, um die Menschen für unsere Positionen zu gewinnen. In diesen Komitees sollte jeder Fachbereich im Bezirk, Betriebs- und Personalräte, Vertrauensleute vertreten sein. Auf dieser Grundlage können wir die Informationen breit streuen und weiterverbreiten. Die Menschen sollen in Betrieben, bei Kultur- und Sportveranstaltungen, in Schulen und Hochschulen sowie Einkaufszentren und Gaststätten angesprochen werden. Das kann nur in einem breiten gesellschaftlichen Bündnis organisiert und umgesetzt werden.

Wir wissen das eine solche Arbeit nicht einfach ist und auch ein wenig Geduld erfordert. Aber wir müssen in solchen Aktionskomitees das Gemeinsame herausheben und betonen und das Trennende mehr in den Hintergrund rücken.

03. April 2004 – herausragender Schwerpunkt unserer Arbeit!

Die Vorbereitung unseres Aktionstages ist ein herausragender Schwerpunkt der ver.di Arbeit in den nächsten zwei Monaten.

Dieser Schwerpunkt muss sich in der Arbeit der Ebene und Fachbereiche deutlich ausdrücken. Die BezirksgeschäftsführerInnen sind verantwortlich für die verbindliche Absprache mit den Fachbereichen und die Planung und Koordinierung der vorgesehenen Aktivitäten inner- und außerhalb der Betriebe und Verwaltungen.

Die Fachbereiche beteiligen sich an den Aktivitäten außerhalb der Betriebe und mobilisieren in den Betrieben und Verwaltungen.

Materialien des DGB

Vom DGB sind derzeit folgende Materialien geplant:

- Aufruf
- Plakate
- Buttons



Vorsitzender

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Bundesverwaltung

Materialien der ver.di

Von ver.di wird zur Verfügung gestellt:

- ver.di Aufruf
Der Aufruf wird in andere Sprachen übersetzt und im Intranet zur Verfügung gestellt.
- Agenda Heft „Deutschland bewegt sich. Aber wohin?“
- Agenda Heft „Das wollen wir“
- Flugblätter zu den Auswirkungen der Gesetze zur Agenda 2010
- Redebausteine werden im Intranet zur Verfügung gestellt
- Geprüft wird die Herausgabe einer Postkarte und eines Auto-Aufklebers.

Über Aktivitäten informieren!

Die Arbeit der Aktionskomitees und die Aktivitäten müssen mit Öffentlichkeitsarbeit begleitet werden.

Bitte teilt alle Termine, Veranstaltungen, Orte, Beginn und Inhalt eurer Veranstaltungen rechtzeitig der Internetredaktion internetredaktion@verdi.de mit.

Texte für Kleinanzeigen – Leserbriefe

In den regionalen Zeitungen und in den Anzeigenblättern sollten neben der Berichterstattung über örtliche Aktivitäten auch Texte für Kleinanzeigen aufgegeben werden. Auch Leserbriefe, die sich auf die Berichte beziehen, können genutzt werden, um unser Anliegen darzustellen.

Organisation des Aktionstages

Die Veranstaltungen werden vom DGB geplant. Die Anreise wird von den DGB-Regionen organisiert.

Die ver.di-Bezirke müssen verantwortliche AnsprechpartnerInnen für unsere Mitglieder festlegen. Jedes Mitglied, das sich über den Aktionstag informieren möchte oder sich für die Fahrt anmelden will, muss in unseren Bezirken mindestens eine/n kompetente/n AnsprechpartnerIn vorfinden.

Alle Anmeldungen sollen über unsere ver.di-Bezirke laufen, damit wir am Ende wissen, wieviele unserer KollegInnen sich an dem Aktionstag beteiligt haben.

Derzeit wird noch über den Verkauf der Buttons diskutiert, der dann auch als Fahrkarte gelten soll. Der Verkauf der Buttons könnte mit dazu beitragen, dass über den Aktionstag stärker diskutiert wird. Ein eigener finanzieller Beitrag dazu zwingt zu einer Auseinandersetzung mit dem Thema.

Die Zuordnung der DGB-Regionen und damit auch der ver.di-Bezirke zu den Veranstaltungsorten wird am 12. Februar 2004 zwischen den Gewerkschaften und

www.verdi.de
E-Mail: wolfgang.pieper@verdi.de



Vorsitzender

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Bundesverwaltung

dem DGB abgestimmt. An diesem Tag werden alle weiteren organisatorischen Fragen geklärt. Für ver.di wird Kollege Jürgen Holz (juergen.holz@verdi.de) die organisatorischen Fragen mit dem DGB koordinieren. Mit den ver.di-Landesbezirken hat bereits eine erste Verständigung über die Zuordnung der ver.di-Bezirke zu den Veranstaltungsorten stattgefunden.

Transparenz über die Aktivitäten und den Mobilisierungsstand

Wir müssen über unsere Aktivitäten eine breite gewerkschaftliche Öffentlichkeit herstellen. Außerdem müssen wir in der Lage sein, einschätzen zu können, mit wieviel TeilnehmerInnen wir annähernd rechnen können. Deshalb bitten wir jeden Bezirk uns bis zum 3. März 2004 mitzuteilen, ob es ein örtliches Aktionskomitee gibt und welche Organisationen und Gruppen angesprochen wurden und welche mitarbeiten bzw. kein Interesse an der Mitarbeit hatten.

Ab dem 12. März bitten wir wöchentlich (19., 26. März und 2. April) um Mitteilung, über die Zahl der verbindlichen Anmeldungen für die Teilnahme an den Demonstrationen. Die Bezirke, die keine organisierte gemeinsame Anreise zum Veranstaltungsort haben, teilen bitte ihre Einschätzung über die zu erwartende Zahl der TeilnehmerInnen aus ihrem Zuständigkeitsbereich mit. Eure Rückmeldungen bitten wir, an das Büro des Bundesvorstandes zu senden (thomas.raabe@verdi.de).

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

lasst uns mit aller Kraft gemeinsam den Aktionstag angehen, damit er ein Erfolg der Gewerkschaften und der sozialen Bewegung in Deutschland wird.

Jetzt Aufstehn! Damit es endlich besser wird!

Mit freundlichen Grüßen

Frank Bsirske

Ich versichere hiermit, dass ich meine Diplomarbeit ohne fremde Hilfe selbständig verfasst und nur die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt habe. Wörtlich oder dem Sinn nach aus anderen Werken entnommene Stellen habe ich unter Angabe der Quellen kenntlich gemacht.

Susanne Kim

Hamburg, den 03. Mai 2004