

Neue Soziale FORSCHUNGSJOURNAL Bewegungen



OHNE SIE ZIEHT DIE NEUE ZEIT
Gewerkschaften in der Sackgasse

Editorial

„Ohne sie zieht die neue Zeit“
Gewerkschaften in der Sackgasse? 2

Essay

Warnfried Dettling
Gewerkschaften und Bürgergesellschaft
Anmerkungen zu einer schwierigen
Beziehung 7

Hauptbeiträge

Bodo Zeuner/Michael Fichter
Zukunft der Gewerkschaften.
Erkenntnisse aus einer Literaturstudie 13

Sabine Krüger
Gewerkschaften und NGOs
Mit einer neuen Kooperationskultur
aus der Sackgasse? 29

Heinrich Tiemann
Rot-Grün und Gewerkschaften
Altes Bündnis oder Ende einer Partner-
schaft? 40

Klaus Lang
Die Mitte gewinnen –
die Mehrheit nicht verlieren 49

Anke Hassel
Sozialpakte
Die deutschen Gewerkschaften
im Bündnis für Arbeit 58

Wolfgang Schroeder
Arbeitgeberverbände:
Kontinuität und Wandel 68

Hans-Joachim Schabedoth
Einzelgewerkschaften, DGB und
die gemeinsame Organisationsreform 78

Martin Kempe
Gewerkschaften und moderne
Kommunikation am Beispiel ver.di 85

Pulsschlag

Malte Schophaus/Hans-Liudger Dienel
Bürgerausstellung – ein neues Beteiligungs-
verfahren für die Stadtplanung 90

Ilga Vossen
Benkadi –
Traditionelle Frauengruppen in Mali 95

Christoph Bautz/Felix Kolb
Die Bewegungsstiftung –
Anstöße für soziale Bewegungen 100

Treibgut

Materialien, Hinweise, Notizen 107

Literatur

Wer oder Was sind Globalisierungskritiker?
(*Gabriele Rohmann*) 111

Globalisierungskritik und Attac
(*Gabriele Rohmann*) 112

Aufbruch der Frauenbewegungen
(*Barbara Finke*) 114

Annotationen 116

Aktuelle Bibliographie 119

Abstracts 122

„Ohne sie zieht die neue Zeit“ Gewerkschaften in der Sackgasse?

„Die Gewerkschaften sind nicht die Schmuttelkinder der Nation, mit denen man sich am besten nicht umgibt“, so der designierte Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB), Michael Sommer, in einem Interview auf die Frage nach den Berührungspunkten zwischen Parteien und Gewerkschaften (Die Zeit, 14. März 2002). Gewerkschaften als Schmuttelkinder – so weit würde kein Beobachter ernsthaft gehen. Aber dass sich die Gewerkschaften nicht erst seit heute in einer Akzeptanzkrise befinden und ihre gesellschaftspolitische Bedeutung und Verankerung in der Bevölkerung seit Jahren schwindet, ist offensichtlich.

Michael Sommer sprach zum Auftakt seiner Kandidatur zudem ein Tabu an: Dem Arbeitgeberlager sei es in den vergangenen Jahren gelungen, die Interpretationshoheit in Wirtschaftsfragen zu erlangen. Ihre egoistischen Interessen hätten sie geschickt als allgemeine Interessenlage ‚verkauft‘. Ein politischer Offenbarungseid, zumal vom Anteil der Gewerkschaften an dieser Machtkonstellation nicht die Rede war. Dem Erfolg der Unternehmer steht der strukturelle Niedergang der Gewerkschaften gegenüber.

Zählten die Gewerkschaften 1991 noch 11,8 Million Mitglieder, so sind es derzeit etwa 7,8 Millionen. Besorgniserregend sind dabei der geringe Anteil jugendlicher Mitglieder und die gewerkschaftliche Mitgliederstruktur, die längst nicht mehr die Struktur der Beschäftigten widerspiegelt. Der Wandel in der Arbeitswelt (Frauenbeschäftigung, – befristete – Angestelltentätigkeiten, Bedeutungsverlust ‚traditioneller‘ Branchen, Bedeutungszunahme des Dienstleistungssektors und ‚neuer‘ Bereiche wie etwa der Informations- und Kommunikationsbranchen) hat sich in ihren Organisationsbemühungen noch nicht erfolgreich nieder

geschlagen. Die Gewerkschaften organisieren zu wenig Frauen, Jugendliche und Angestellte sowie hoch qualifizierte Beschäftigte aus expandierenden (Zukunfts-) Branchen in ihren Reihen. Diese Defizite gelten als schwere Hypothek für die Zukunftsfähigkeit der Gewerkschaften und gefährden schon heute ihre gesellschaftspolitische Bedeutung als Vertreterin der Interessen aller Beschäftigten.

Nicht ohne Grund also wird in Öffentlichkeit und Wissenschaft immer öfter die Frage nach der Zukunft der Gewerkschaften gestellt. Welche Perspektive die Arbeitnehmervertreter zwischen Kampforganisation und Co-Management haben, ist strittig. Kontrovers wird auch diskutiert, ob sie ihre prekäre Situation aufgrund mangelnder Anpassungsfähigkeit und fehlender Innovationsbereitschaft selbst zu verantworten haben, oder ob sie in erster Linie eine ‚unvermeidbare‘ Folge des sozioökonomischen Strukturwandels ist. Wahrscheinlich kommen beide Faktoren zusammen; dynamisiert wird die Entwicklung nach unten durch einen unzeitgemäßen Kommunikationsstil, eine zementierte Funktionärskultur und eine mitverschuldete Isolierung im parlamentarischen Raum, besonders im gespannten Verhältnis mit der SPD.

„Modell Deutschland“

Während in den 50er und 60er Jahren noch die Gefahr des ‚Gewerkschaftsstaates‘ kritisiert wurde, macht heute eher das Urteil von der Rand- und Rückständigkeit der Gewerkschaften die Runde. Die Konfliktlinie zwischen Arbeit und Kapital schien zu einem eingeebten Bestandteil der demokratischen und sozialstaatlichen Entwicklung geworden zu sein. Im sogenannten ‚Modell Deutschland‘ nahmen die Gewerkschaften als tragende Säule einen zentralen Platz ein. Mit den Herausforderungen der anhaltend hohen Arbeitslosigkeit, den ökonomischen wie sozialen Folgeproblemen der deutschen Einheit, der Europä-

isierung der Politik und der Globalisierung der Wirtschaft ist das ‚Modell Deutschland‘ jedoch abgelöst worden und die sozialstaatlich und korporatistisch regulierte Ökonomie unter Druck geraten. Tradierte Formen der staatlichen und verbandlichen Steuerung stoßen an Grenzen. Nationalstaatlich organisierte institutionelle Arrangements gelten immer weniger als adäquate Antwort auf europäisierte bzw. globalisierte ökonomische Handlungsräume. Infolgedessen büßen auch Gewerkschaften an Handlungsspielraum ein. Doch könnte, so paradox es zunächst erscheinen mag, die ‚alte‘ Konfliktlinie zwischen Kapital und Arbeit im Zuge der Internationalisierung ökonomischer Prozesse als Handlungsressource für die Gewerkschaften wieder an Bedeutung gewinnen.

Herausforderung Globalisierung

Befragungen im Rahmen der IG Metall-Zukunftsbefragung ergeben, dass sich Beschäftigte vor dem Hintergrund globalisierter Wirtschaftsbeziehungen zwar starke Gewerkschaften wünschen, ihnen aber immer weniger zutraut, diese Rolle auszufüllen. Die Befragten sind allerdings mehrheitlich der Meinung, dass die Globalisierung die Gewerkschaften schwächt, ihren Einfluss als betriebliche Interessenvertretung minimiert und ihre Bedeutung als gesellschaftspolitische Kraft relativiert.

Globalisierung als ökonomischer Megatrend verändert nicht nur die Rahmenbedingungen gewerkschaftlichen Handelns. Sie hat längst auch konkrete Auswirkungen, die sich nicht zuletzt in der Organisationslandschaft zeigen. Mit dem Niedergang einst auch bei uns wichtiger Branchen (etwa Textil und Bekleidung) haben sich auch die zuständigen Gewerkschaften überlebt. Auf der anderen Seite gewinnen neue Bereiche an Bedeutung, nicht nur mit Blick auf die Zahl der Beschäftigten (etwa im Feld der Informationstechnologien, der neuen Dienstleistungen oder aber der stets vernach-

lässigten ‚einfachen Arbeiter‘ und den sogenannten ‚working poor‘). Dieser Wandel in den Industriebranchen und zwischen den Dienstleistungssektoren zeigt sich in einer grundlegend veränderten Gewerkschaftslandschaft. Die Megafusionen von Einzelgewerkschaften, die mehr und mehr zu Multibranchengewerkschaften werden, droht den DGB immer mehr überflüssig zu machen.

Gewerkschaften ohne Handlungsstrategien

Gewerkschaftliche Handlungsstrategien, die mehr als nur reaktiv und schadensbegrenzend wirken sollen, sondern Gestaltungsspielräume in der Globalisierung aufzeigen, sind noch nicht entwickelt. Fusionen im nationalstaatlichen Rahmen mögen ein wichtiger und richtiger Schritt sein. Als Antwort machen sie aber nur dann Sinn, wenn die innere Heterogenität nicht zu neuen internen Zerreißen führt, sondern zu Verhandlungsmacht nach außen gebündelt werden kann. Die Europäisierung der Gewerkschaften steckt noch in den Kinderschuhen. So „ist die internationale Tarifkoordination zahnlos, noch gibt es keine europaweiten Tarifverhandlungen“, wie der Gewerkschaftskenner Jonas Viering anmerkt (Süddeutsche Zeitung vom 19. März 2002). Das Setzen auf Europäische Betriebsräte (EBR) (spezielle Gremien in multinationalen Unternehmen) scheint ein möglicher Ausweg. Sie verfügen jedoch über weitaus geringere Mitbestimmungsrechte als in Deutschland und vermögen es bisher kaum, eine transnationale Identität auszubilden. Sie transportieren vielmehr die „politische Kultur der Heimat der jeweiligen Konzernmutter in die andern Länder“ (ebenda).

Wie für andere traditionelle Organisationen (Parteien, Verbände) kann eine mögliche Lösungsoption lauten: Den Kontakt mit jenen Akteuren der Zivilgesellschaft, z.B. Nichtregierungsorganisationen, zu suchen, deren Pra-

xis vielfach von transnationalem Handeln bestimmt wird. Die Verbindungen zwischen einigen Gewerkschaften und der globalisierungskritischen Organisation Attac sind ein erster Schritt in diese Richtung. Auffällig ist jedoch, dass die organisatorische Umarmung per Rundbrief an alle Funktionäre durch die IG Metall nicht im Ansatz von den anderen Gewerkschaften (mit Ausnahme von ver.di) geteilt wird. Was ist modische Begleitung, was Substanz?

Gewerkschaften zu Beginn des 21. Jahrhunderts stehen vor der Herausforderung, Strukturen zu schaffen, die sie attraktiv für neue - vor allem junge - Mitglieder machen. Um den fortschreitenden Einflussverlust in gesellschaftspolitischen Reformdebatten zu bremsen, müssen sie inhaltliche Impulse zur politischen und ökonomischen Gestaltung setzen, die wahrgenommen und debattiert werden.

Diese skizzenhafte Bestandsaufnahme bildet den Hintergrund für das vorliegende For-

schungsjournal. Es bietet, anknüpfend an das bereits vor zehn Jahren erschienene Forschungsjournal „Gewerkschaften zwischen Morgen und Grauen“ (FJ NSB 3/1992), eine aktuelle und kritische Analyse der Situation in Deutschland: Erörtert werden etwa die gesellschaftliche Rolle der Gewerkschaften, die organisatorischen Veränderungen der Gewerkschaftslandschaft nach der Dekade der Fusionen und das Verhältnis der Gewerkschaften zur ersten rot-grünen Bundesregierung. Das Heft öffnet Problemhorizonte, präsentiert Zukunftsentwürfe und beschreibt Trends und neue Handlungsfelder im Zuge veränderter politischer Rahmenbedingungen. Akteure aus den Gewerkschaften und Beobachter aus der Wissenschaft präsentieren ihre Analysen.

Warnfried Dettling erörtert in seinem einführenden Essay die Rolle und Bedeutung der Gewerkschaften in einer sich verändernden Umwelt. Dabei geht er mit den Gewerkschaft-



ten hart ins Gericht, weil sie, nach seiner Einschätzung, ihren Platz in der ‚Bürgergesellschaft‘ bisher nicht einzunehmen bereit sind. Haben sie ihre Fähigkeit zu Gestaltung und Partizipation im politischen Raum eingebüßt und sind sie den neuen Formen demokratischer Beteiligung nicht gewachsen?

Der Beitrag von *Bodo Zeuner und Mike Fichter* informiert über den Stand der wissenschaftlichen Debatte. Die Autoren befinden in ihrer Literaturstudie, dass es durchaus Spielräume für die Gewerkschaften gibt. Sie zeigen fünf Strategiepfade auf, die eingeschlagen werden müssen, um unter restriktiven Bedingungen wieder handlungsfähig zu werden und dem ‚Belagerungszustand‘ sowie dem bloßen Pragmatismus zu entkommen. Dabei geht es vor allem um neue Leitbilder und Visionen, um das eigene (nicht neu definierte) Selbstverständnis als auch gesellschaftspolitisch nachhaltige Vertretungsmacht der ArbeitnehmerInnen.

Der DGB kann seine Legitimation und seinen Einfluss gegenüber den Einzelgewerkschaften, so *Hans-Joachim Schabedoth*, aus der Interessenvertretung auf europäischer Ebene und als anerkannte Vertretung des Rechtsschutzes beziehen. Die unter dem Dach des DGB ausgegliederte Rechtsschutz GmbH ist größter Anbieter der Rechtsberatung und Prozessvertretung und bietet die Chance, „mit gesicherten Qualitätsstandards die Leistungsfähigkeit der Gewerkschaften auf diesem Gebiet zu steigern“, so Schabedoth. Ob diese bescheidene Rollenzuweisung an den DGB in der Zukunft Bestand haben kann, ist zweifelhaft. Der neue DGB-Vorsitzende wird sich nicht mit dem Bild der Servicestation begnügen wollen.

Neben veränderten Rahmenbedingungen und nötigen internen Modernisierungsprozessen hängt die Stärke der Gewerkschaften auch vom Handlungsspielraum und Organisationsgrad ihrer Tarifpartner ab. Mit Bezug auf das Modell Deutschland und das Verhältnis der Tarifparteien zueinander kommt *Wolfgang Schroeder*

zu der interessanten, eigenwilligen These: Eine derzeit zu beobachtende Schwächung der Arbeitgeberverbände bedroht auch die Stärke der Gewerkschaften.

Über die ‚neue Partnersuche‘ der Gewerkschaften berichtet *Sabine Krüger* in ihrem Beitrag. Einer der Befunde: NGOs gehen zu bestimmten Sachfragen Bündnisse mit Gewerkschaften ein, und auch für diese sind die ‚neuen globalen Akteure‘ nicht länger die ökobewegten Spinner, sondern mitunter begehrte Kooperationspartner. Auf beiden Seiten haben Lernprozesse stattgefunden; man akzeptiert die andere Seite als Partner, setzt auf dessen Kompetenz, praktiziert den Dialog und findet (wenngleich erst punktuell) in Netzwerken zusammen. Kann diese Entwicklung als eine Anpassung gesellschaftlicher Akteure an veränderte Rahmenbedingungen interpretiert werden?

Hatten die deutschen Gewerkschaften noch 1998 den Regierungswechsel zu Rot-Grün durch ihre klare Positionierung im Wahlkampf mit herbei geführt und der damalige SPD-Kanzlerkandidat Gerhard Schröder die Lösung der Beschäftigungskrise zu seiner wichtigsten Aufgabe erklärt, so macht sich inzwischen bei ihnen Enttäuschung über die Wirtschafts- und Sozialpolitik der neuen Regierung breit, weil sie nicht zum erhofften Abbau der Arbeitslosigkeit und zu mehr sozialer Gerechtigkeit geführt hat. Beklagt wird, dass der Politikwechsel nach dem Regierungswechsel nicht wirklich statt gefunden hat. Am Beispiel der kontroversen politischen Beurteilung der ersten rot-grünen Bundesregierung lässt sich auch verdeutlichen, dass von einem ‚intakten Bündnis‘ zwischen SPD und Gewerkschaften heute nicht mehr die Rede sein kann.

Zwar gibt es noch immer viele gemeinsame programmatische Schnittstellen und verbindende Werteorientierungen (Solidarität, soziale Gerechtigkeit, Mitbestimmung), aber in der aktuellen Bewertung der konkreten Tagespolitik überwiegen erhebliche Differenzen. Das

untergeköhlte Verhältnis zwischen rot-grüner Bundesregierung und der IG Metall zeigen die beiden Texte von *Heinrich Tiemann* und *Klaus Lang*. Interessant ist vor allem die unterschiedliche Wahrnehmung und Einordnung rot-grüner Regierungspraxis. So liest sich der Beitrag von *Heinrich Tiemann* (Ex-IG Metall-Funktionär) aus dem Bundeskanzleramt wie eine reine Erfolgsstory rot-grüner Regierungstätigkeit für die ArbeitnehmerInnen, während *Klaus Lang* für die IG Metall darin nicht mehr als Stückwerke erkennt und besonders ein gemeinsames Projekt zur Erneuerung der Arbeitsgesellschaft vermisst.

Auch in der Bewertung des ‚Bündnisses für Arbeit‘ liegen die aus Kanzleramt und Gewerkschaftszentrale agierenden Akteure auseinander. Ähnliche Entfremdungs-Prozesse sind zwischen SPD und großen Einzelgewerkschaften immer wieder sichtbar. Auf der MitarbeiterEbene – dem sogenannten Funktions-Mittelbau – sprechen die Gewerkschaftsakteure unverhohlen von einer neoliberalen Politik von rot-grün. Umgekehrt kommentieren Regierungsvertreter die Politik der Gewerkschaften als rückwärtsgewandt mit einem Innovationsgrad, der knapp über Null geht. *Anke Hassel* resümiert kenntnisreich den Prozess der Bündnisverhandlungen in den vergangenen vier Jahren, erläutert die markanten Umschwünge in den Rahmenbedingungen und fragt nach den Handlungsmöglichkeiten der Gewerkschaften im Kontext Sozialer Pakte. Sie eruiert, ob und für welche Branchen der politische Tausch in der bundesdeutschen Variante des ‚Bündnisses für Arbeit‘ zwischen den Parteien des Tripartismus gelingt. Kritisch reflektiert wird hierbei auch die eigene Verantwortung der deutschen Gewerkschaften für das Misslingen des Tauschmechanismus. Ein mögliches Scheitern wird auf innerorganisatorische Strukturen und differente Kräfteverhältnisse zwischen Gewerkschaftsspitzen und Untergliederungen zurückgeführt.

Für viele bleibt die Frage, welchen Platz Gewerkschaften in der Wissens- und Informationsgesellschaft einnehmen können, völlig unklar. In der Mediengesellschaft, in der der Kommunikationsauftritt immer mehr über Präsenz und Image in der Öffentlichkeit entscheiden, haben Gewerkschaften die Rolle des isolierten Aussenseiters. Offenbar haben sie nicht verstanden, auf welche Ressourcen sie heute im politischen Meinungsstreit verzichten. Sie müssen sich aber mit innovativen Kommunikationskonzepten und kreativer Öffentlichkeitsarbeit in einer unüberschaubar gewordenen Medienlandschaft Gehör verschaffen. *Martin Kempe* zeichnet das Wollen und Werden sowie die Schwierigkeiten der Zusammenführung und Neugestaltung der Kommunikationsstrukturen und -medien in der neuen Großgewerkschaft ver.di nach. Wie in anderen Gewerkschaften führen überkommene Organisations- und Kommunikationskulturen zu Problemen, öffentlich überhaupt wahrgenommen zu werden. Ver.di hatte die Chance für einen Neuanfang; erste Ergebnisse zeigen jedoch, dass der Wille allein noch nicht zu einem überzeugenden Ergebnis führen muss. Mitgliedervertretung und -rekrutierung, die Gestaltung von Europäisierung und Globalisierung, das Knüpfen neuer Partnerschaften, das Geltendmachen der eigenen Stimme im Konzert der gesellschaftspolitischen Akteure: zweifellos ein umfangreicher Aufgabenkatalog aktueller und künftiger Gewerkschaftspolitik. Nur wenn die Gewerkschaften diese Herausforderungen annehmen, konstruktiv diskutieren und programmatisch umsetzen, zieht die Zeit nicht ohne sie, sondern können sie kreative Antworten auf gesellschaftliche Modernisierungsfragen geben und damit ihre Bedeutung als betriebliche Gestaltungsmacht und gesellschaftliche Reformkraft stärken.

Sabine Krüger/Peter Kuleß/Ansgar Klein
Berlin, *Thomas Leif*, Wiesbaden

Warnfried Dettling

Gewerkschaften und Bürgergesellschaft

Anmerkungen zu einer schwierigen Beziehung

Die Gewerkschaften stehen wie andere Institutionen, wie Parteien und Kirchen vor der Aufgabe, den Wandel zu verarbeiten, und die Zukunftsdebatte der IG Metall ist nur ein Beispiel dafür, dass sie diese Aufgabe erkannt haben. Eine kreative Anpassung an die neuen Realitäten ist eine schwierige Aufgabe, die man auf unterschiedliche Weise verfehlen kann: einmal dadurch, dass die Gewerkschaften sich selbst, ihren Traditionen und Strukturen treu bleiben, aber eines Tages nicht mehr in die Zeit und zu den Menschen passen. Sie werden dann noch eine Weile überleben im Museum der Industriegesellschaft, als Prunkstücke der *industrial archeology*. Wer nicht mit der Zeit geht, der geht mit der Zeit. Verfehlen können die Gewerkschaften die Aufgabe einer *kreativen* Anpassung aber auch dadurch, dass sie sich nur noch anpassen, ihre Werte vergessen und mit der Zeit beliebig und austauschbar werden. In *beiden* Fällen würden immer mehr Menschen den Eindruck gewinnen, dass es auch ohne sie geht. Einstweilen können sich die Gewerkschaften noch mit dem Mythos der großen Zahl trösten, aber es ist ein schwacher Trost, der nur mehr anzeigt, dass der Niedergang auf einem hohen Niveau beginnt. Es sind die neuen Realitäten, welche die Gewerkschaften auf eine harte Probe stellen, aber ihr Schicksal wird sich letztendlich nicht an diesen neuen Realitäten¹ entscheiden, sondern an der Art und Weise, wie sie darauf reagieren.

Neue soziale Bewegungen und die Grenzen des Pluralismus

Diese Herausforderung, in eigener Sache ein kreatives Management des Wandels zu betreiben, hat sich lange angekündigt. Vor rund dreißig Jahren begann etwas Neues in die Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland einzuziehen: die so genannten neuen sozialen Bewegungen. Sie veränderten erst die Alltagskultur der Gesellschaft und später auch – mit den Grünen – das Parteiensystem. Vor allem aber veränderten sie, lange übersehen, das Selbstverständnis und die Unschuld des Interessengruppenpluralismus. Noch in den 1960er Jahren hat die herrschende Lehre der Politikwissenschaft sorgfältig unterschieden zwischen der Artikulation und der Aggregation von Interessen. Letzteres besorgten die politischen Parteien, das andere die Verbände und die Interessengruppen. In diesem System des Pluralismus der Verbände und Gruppen hatten die Gewerkschaften eine privilegierte Position. Sie waren zum einen ein Verband unter Verbänden und zum anderen nicht nur größer und mächtiger als andere, sondern auch durch das besondere System der Arbeitsbeziehungen herausgehoben und dazu noch demokratisch ‚angesehener‘, da sie beanspruchen konnten, nach außen die Interessen *aller* Arbeitnehmer zu vertreten und nach innen demokratischen Kriterien zu genügen. Die Grenzen zwischen Gewerkschaften und Gemeinwohl waren fließend: Das sahen nicht nur sie selbst so, es wurde ihnen auch gerne bescheinigt, vor allem

von der Sozialdemokratie und auch von der christlich-demokratischen Arbeitnehmerschaft. Gerhard Schröder war der erste sozialdemokratische Bundeskanzler, der einmal beiläufig bemerkte, die Gewerkschaften müssten lernen, dass sie nicht automatisch mit dem Gemeinwohl identisch seien.

Was sich in den neuen sozialen Bewegungen sichtbar zeigte, war schon vorher ein Thema in den Sozialwissenschaften und in der Politik. Ganz unterschiedliche Autoren und Politiker wie etwa John K. Galbraith und Claus Offe, Heiner Geißler und Kurt H. Biedenkopf erinnerten daran, dass nicht alle Interessen in der Gesellschaft und nicht sämtliche Bedürfnisse der Menschen in gleicher Weise organisierbar und konfliktfähig seien und deshalb Gefahr liefen, gar nicht, zu spät oder nicht genug berücksichtigt zu werden. Für *Einheitsgewerkschaften* werfen zunehmende Disparitäten und Differenzierungen dieser Art besondere Fragen und Probleme auf. In der Morgenfrische der neuen sozialen Bewegungen begannen die Gewerkschaften langsam alt auszusehen.

Die Bürgergesellschaft und das Schweigen der Gewerkschaften

Inzwischen hat sich das gesellschaftliche Umfeld der Gewerkschaften weiter verändert. Es ist eine neue Lage entstanden, die für sie neue Risiken, aber auch neue Chancen birgt. Bei den neuen sozialen Bewegungen sind Zauber und Schwung des Anfangs vorbei, es zeigen sich vielfach ähnliche Probleme wie bei den etablierten Parteien und Verbänden. Was Dauer will, braucht Strukturen. Wo sich Strukturen verfestigen, drohen Bürokratisierung und Entfremdung. Das ist die nüchterne Nachricht für die neuen sozialen Bewegungen, aber deshalb noch keine gute Nachricht für die Gewerkschaften. Die tausend Initiativen, Netzwerke und Selbsthilfegruppen, die auf dem Bo-

den gewachsen sind, den die neuen sozialen Bewegungen fruchtbar gemacht haben, verbinden sich nun zwar nicht gerade zu einem breitem Strom, aber doch zu einem gewissen kulturellen Trend, der in Politik und Gesellschaft deutlich zu beobachten ist. Man mag ihn den Trend zur Bürgergesellschaft nennen. Es ist kein Massentrend, wie Umfragen zeigen. Nur eine Minderheit verbindet damit konkrete, *eine Mehrheit aber positive Vorstellungen*. Während nun aber die politischen Parteien, die Wohlfahrtsverbände und selbst die Kirchen neugierig geworden sind und sich aktiv in diese Debatte einschalten, schweigen die Gewerkschaften, wie der Zukunftsreport der IG Metall eindrücklich bestätigt. Darin ist zwar von der ‚Vision einer solidarischen und zivilen Gesellschaft‘ die Rede. Während aber die eine, die solidarische Dimension ausführlich und mitunter auch auf eine innovative Weise reflektiert wird, wird die andere Dimension nicht weiter aufgegriffen. Die Bürgergesellschaft ist bei den Gewerkschaften (noch?) nicht angekommen. Woran liegt das? Zwei Vermutungen drängen sich auf: Es liegt an der Art und Weise, wie manche Protagonisten der Bürgergesellschaft dieses Konzept präsentieren, und es liegt an der ängstlichen, ja defensiven Haltung, mit der die Gewerkschaften ihre eigene Zukunftsdebatte führen.

Bürgergesellschaft: Missverständnisse und Grenzen

Es sind vor allem drei Assoziationen und Begründungszusammenhänge, die das Konzept der Bürgergesellschaft den Gewerkschaften verdächtig machen. Da ist einmal das Plädoyer, ‚Bürgerarbeit statt Arbeitslosigkeit‘ zu fördern und somit die Debatte um die Bürgergesellschaft in den Kontext von Vollbeschäftigung, Arbeitslosigkeit und (Ende der) Arbeitsgesellschaft zu rücken. Die Gewerkschaften fürchten nicht ganz zu unrecht, dass damit das

Tor zu jeder Art von Niedriglohnsektor aufgemacht wird, dass unbezahlte, nicht entlohnte, sondern allenfalls belohnte Arbeit in Stellung gegen tariflich bezahlte Erwerbsarbeit gebracht und das Ziel ‚Arbeit für alle‘ preisgegeben wird. Da ist zum anderen der Verdacht, das Konzept der Bürgergesellschaft stelle nur eine andere Form des Abbaus des Sozialstaates dar, eine Art Trojanisches Pferd für die Vergesellschaftung oder gar Privatisierung elementarer Risiken. Und schließlich hat eine besondere und nicht ganz zufällige zeitliche Koinzidenz die Alarmglocken läuten lassen: Die Bürgergesellschaft hat just in dem Augenblick begonnen Karriere zu machen, als die öffentlichen Kassen in Bedrängnis kamen. Was der Staat nicht mehr kann, so der Verdacht, das sollten nun die Bürger machen: die Bürgergesellschaft als Lückenbüßer für die Ausfallerscheinungen des Sozialstaates.

Vor aller Einladung an die Gewerkschaften, sich dem Konzept der Bürgergesellschaft zu öffnen, sollten deshalb die Fronten bereinigt und gesagt werden, was auch von der Sache her geboten ist: Die Bürgergesellschaft ist kein anderer Weg zur Vollbeschäftigung. Sie ist kein Ersatz, wohl aber eine Reformperspektive für den Sozialstaat.² Es gibt soziale Aufgaben, die auch die stärkste Bürgergesellschaft nicht übernehmen kann. Dazu gehören etwa der soziale Ausgleich zwischen Reich und Arm und eine *verlässliche* Daseinsvorsorge auf vielen Gebieten. Und schließlich ist sie jedenfalls kurzfristig kein Mittel und Weg, um Geld zu sparen, ist sie doch auf eine soziale Infrastruktur angewiesen, welche bereit zu stellen (analog der wirtschaftlichen Infrastruktur für die Wirtschaft) eine öffentliche Aufgabe ist.

Wenn dies alles gesagt und geschehen ist, dann stellt sich allerdings für die Gewerkschaften die Frage, ob sie sich nicht stärker aus ihren eigenen Traditionslinien heraus in diese De-

batte einschalten sollten. Sozialdemokraten und Gewerkschaften könnten schärfer als andere die schwachen Stellen der Theorie und der Praxis der Bürgergesellschaft thematisieren. Und sie könnten vor allem darauf hin wirken, dass die *Bürgergesellschaft* der Zukunft etwas anderes wird als die *bürgerliche Gesellschaft* der Vergangenheit mitsamt ihren eher problematischen Traditionsbeständen.

Bürgergesellschaft und bürgerliche Gesellschaft

Wenn man auf die letzten zweieinhalb Jahrhunderte deutscher Geschichte zurückblickt, dann empfiehlt es sich, der Historiker Jürgen Kocka (2002: 15ff.) hat jüngst darauf hingewiesen, zwischen drei Bedeutungen von Bürger zu unterscheiden:

- Bürger im Sinne von Stadtbürger, wie man sie in der europäischen Stadt seit dem hohen Mittelalter kennt, also „Angehörige eines Standes, darunter Handwerker, Kaufleute, Honoratioren und Patrizier mit ihren Angehörigen. Es handelt sich um eine in sich differenzierte Gruppe, die von anderen Ständen (Bauern, Adel, Klerus), aber auch von der unterbürgerlichen Schicht in den Städten deutlich abgegrenzt war ...“ (Kocka).
- Bürger im Sinne des Bürgertums (Bourgeoisie, Middle Class), eine das 19. Jahrhundert prägende soziale Formation, zu der Wirtschafts- und Bildungsbürger zählten. „Was diese unterschiedlichen Gruppen einigermassen zusammenhielt, war vor allem ihre Kultur, zu dem ein spezifisches Familienmodell, eine spezifische Lebensführung, spezifische Werte (darunter Selbständigkeit) gehörten, aber auch die Bereitschaft zur bewussten Selbstunterscheidung von anderen sozialen Gruppen, vom Adel und den traditionellen Eliten einerseits, dem

Volk und den Unterschichten andererseits“ (Kocka).

- Bürger im Sinne von Staatsbürger mit gleichen Rechten und Pflichten gegenüber der Allgemeinheit, dem großen Ganzen der Gesellschaft.

Schon diese kurze historische Rückblende zeigt, dass die traditionellen Formen der ‚Bürger‘gesellschaft große Teile des Volkes ausschlossen oder sie gar als Bedrohung ‚bürgerlicher‘ Rechte und Privilegien angesehen – und oft genug bekämpft hatten. Aus anderer Perspektive formuliert: Die Gewerkschaften sind im 19. Jahrhundert entstanden und später dann groß und stark geworden *gegen* eine politisch, wirtschaftlich und kulturell lange Zeit übermächtige ‚bürgerliche Gesellschaft‘. Dieser Zusammenhang wird noch deutlicher, wenn man in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland nach ‚Traditionslinien bürgergesellschaftlichen Engagements‘³ sucht und sie in der bürgerlichen Vereinskultur und in der kommunalen Selbstverwaltung findet. Ein großer Teil der Vereine, vom Turnverein über die Heimatvereine bis hin zu den Schützenvereinen waren ja Teil des konservativen Milieus⁴, das die Gewerkschaften ausgrenzte und mit dem diese nichts zu tun haben wollten. Was sich in ihnen in den Vereinen als ‚bürgerliche Gesellschaft‘ präsentierte war den Gewerkschaften oft genug fremd und feindlich und vice versa. Die kommunale Selbstverwaltung wiederum repräsentierte oft die Honoratioren aus Wirtschaft und Mittelstand. Aber noch aus einem anderen Grund lag die kommunale Selbstverwaltung eher im toten Winkel gewerkschaftlicher Aufmerksamkeit: Die Logik gewerkschaftlicher Interessenvertretung brauchte ein machtvolles Gegenüber mit großer Reichweite; sie versprach sich Erfolg von Verhandlungen mit staatlichen Institutionen, die im Grunde der gleichen Logik gehorchten wie sie selber: hie-

rarchisch aufgebaut, bürokratisch gesteuert, zentralistisch geführt. Der Nationalstaat passte zu den Gewerkschaften und diese passten zum Nationalstaat.

So vermag der historische Rückblick manches zu erklären, und er wirft vor allem zwei Fragen auf: Sind die Gewerkschaften willens und fähig, aktiver Teil einer Bürgergesellschaft (im dritten oben beschriebenen Sinne) zu werden, also (auch) auf demokratische Mitwirkung und Teilhabe außerhalb des Staates und großer Organisationen zu setzen, oder werden sie auch weiterhin nur einen Königsweg zu Partizipation zulassen, der von ihnen gleichsam kontrolliert wird? Und: Wie halten es die Gewerkschaften mit dem machtvollen Trend, der sich gleichsam auf der Rückseite der Globalisierung abspielt, dem Trend zu Regionalisierung, Dezentralisierung, kleinen Einheiten? Das politische Geschehen wird sich mehr in Räume jenseits (Europa) und diesseits (Städte und Gemeinden) des Nationalstaates verlagern und sowohl in Europa, vor allem aber vor Ort werden die Menschen mehr und mehr mitreden wollen. Es ist nicht zuletzt dieser Trend, welcher der Idee der Bürgergesellschaft Wind in die Segel gibt. Werden, wollen die Gewerkschaften dabei sein, wenn es darum geht, die besseren Traditionslinien der ‚Bürgergesellschaft‘ in die Zukunft hinein zu verstärken und die eher problematischen Traditionen der ‚bürgerlichen Gesellschaft‘ zu überwinden? Dann könnten sie auch einen Beitrag dazu leisten, die Defizite in der gegenwärtigen Theorie und Praxis der Bürgergesellschaft auszugleichen⁵.

Gewerkschaften als Impulsgeber für die Bürgergesellschaft?

Das soziale Gefälle und die sozialen Exklusionen leben vorläufig auch in der Bürgergesellschaft fort. Empirische Studien zum bürgergesellschaftlichen Engagement stimmen darin über-

ein, dass jene in besonderer Weise aktiv sind, die in besonderer Weise über Ressourcen verfügen, sei es Zeit, Geld oder Bildung, und dass jene draußen vor der Tür bleiben, die auch sonst schlecht oder gar nicht, sei es über die Erwerbsarbeit, sei es über Familie und Kinder, in die Gesellschaft integriert sind. Das bürgerschaftliche Engagement stellt sich, zugespitzt formuliert, als ein Privileg der Mittelschichten dar. Auch die Demokratie hat einmal so angefangen. Dennoch bleibt es eine zentrale Aufgabe, Strukturen und Angebote zu (er)finden, die auch jene erreichen, die sonst am Rande vergessen werden.

Die zweite offene Flanke ist aus der Erfahrung mit anderen Formen partizipativer Demokratie bekannt: Wie kann bürgerschaftliches Engagement mit den repräsentativen Formen der Demokratie verzahnt werden und wie lässt sich dabei das St. Florians Prinzip (,Verschon mein Haus, zünd' andere an') überwinden, dass gerade durch direkte Beteiligung der Betroffenen deren kurzsichtige und partikulare Interessen sich durchsetzen? Und schließlich ist da ganz grundsätzlich das Dilemma von Beteiligung und Partizipation: Je mehr mitmachen, weil sie etwas bewegen und verändern wollen, umso geringer ist der ,Grenznutzen' des einzelnen, um so weniger macht es einen Unterschied, um so größer ist der Aufwand an Zeit und Energie, den es braucht, um etwas zu bewirken, um so mehr wird eintreten, was aus den ,traditionellen' Parteien und Verbänden nur zu vertraut ist: Am Ende bleiben die „Zeitreichen“ (Ulrich Pfeiffer) in den Sitzungen übrig. Die „Zeitarmen“ sind längst gegangen, weil sie auch noch andere Dinge zu tun haben. Was als Bemühen um mehr gleiche Partizipation aller begonnen hat, das endet einmal mehr in der ungleichen Verteilung von Macht- und Einflusschancen. Auch in der Bürgergesellschaft steckt der bekannte Teufel also im Detail. Nötig sind ein Gespür für diese Dinge und einige

Erfahrung mit Organisation. Lassen sich Gewerkschaften als Akteure denken, die in diesem Spiel aktiv mitspielen, um die Defizite der Bürgergesellschaft zu überwinden, so wie sie ja einmal dazu beigetragen haben, die Defizite der real existierenden Demokratie auszugleichen?

Die Gewerkschaften sind aus der Gesellschaft heraus entstanden, mit dem Ziel, die damals Schwachen zu stärken und deren Interessen kollektiv zu vertreten. Es war keine bürgerliche, es war eine soziale Bewegung. Ihr Erfolg besteht darin, zur Durchsetzung der Demokratie und des Sozialstaates entscheidend beigetragen zu haben. Auch dank dieses Erfolges haben sich die Gesellschaft und die Menschen geändert. Die Gewerkschaften haben es heute mit anderen Menschen und mit einer anderen Gesellschaft zu tun als in den Zeiten ihrer Gründung und ihres Wachstums. Ihre Mitglieder und jene, die kommen oder gehen, sind selbstbewusste Menschen in einer – im historischen wie weltweiten Vergleich – reichen Gesellschaft, die individuell überzeugt werden wollen und keine fertig abgepackten ,Sinnpakete' von wem auch immer empfangen wollen. Die Idee der Bürgergesellschaft ist auch Ausdruck dieses Wertwandels hin zu mehr Individualisierung und Emanzipation. Die Gewerkschaften haben zu diesem Prozess – oft auf eine dialektische Weise – nicht unerheblich beigetragen. Wie werden sie mit seinen Folgen umgehen? Das ist die prinzipielle Frage. Daneben gibt es noch einen einfachen numerischen Sachverhalt: In den Gewerkschaften sind mehr Arbeitslose, Frauen und Alte organisiert als in jedem Alten-, Frauen- oder Arbeitslosenverband. Warum aber sind Gewerkschaften dann nicht auch eine machtvolle soziale Bewegung für die Alten, die Frauen, die Arbeitslosen, warum wirken sie und verhalten sich wie ein Kartell von Erwerbsarbeit besitzender Männer zwischen 30 und 55?

Gewerkschaften und Bürgergesellschaft: Das Thema dieses Beitrages wirft nicht nur die Frage auf, was Gewerkschaften von der Bürgergesellschaft halten, sondern wie sie sich selbst sehen und positionieren. Das Konzept der Bürgergesellschaft konfrontiert die Gewerkschaften mit der Frage, wie sie die soziale Welt wahrnehmen und an welchem Leitbild sie sich orientieren wollen.

Der Zukunftsreport der IG Metall ist deshalb ein bemerkenswertes Dokument, weil er einen offeneren Blick auf die neuen Realitäten bringt als man es bisher von den Gewerkschaften gewohnt war. Er kann die Debatte bis zu den entscheidenden Fragen voran treiben: Sehen sich die Gewerkschaften (auch) als Teil der Gesellschaft oder (vor allem) als Teil des Staates und seiner korporatistischen Strukturen? Stehen die Gewerkschaften – wie auf etwas andere Weise es die Kirchen für sich beanspruchen – der Gesellschaft gegenüber mit einem besonderen Zugang zum Gemeinwohl, mit einem besonderen Wissen, was gut ist für die Gesellschaft, mit einem besonderen Status? Die Idee der Bürgergesellschaft ist ja nicht zuletzt das Echo einer leisen Revolution in der Demokratie, Folge einer Universalisierung demokratischer Werte, eines gewachsenen Selbstbewusstseins der Subjekte der Demokratie und einer Art Entlegitimierung der Politikerpolitik. Das dürfte denn auch die eigentliche Frage nach der Zukunft der Gewerkschaften sein, ob sie eine Relegitimierung in einer veränderten Welt schaffen oder ob der schleichende Prozess der Selbst-Entlegitimierung weitergeht. So betrachtet liegt es in ihrem eigenen Interesse, Berührungspunkte mit der Bürgergesellschaft zu überwinden.

Warnfried Dettling lebt als freier Autor in Berlin. Zuletzt ist von ihm erschienen: *Die Stadt und ihre Bürger. Neue Wege in der kommunalen Sozialpolitik*. Gütersloh 2001.

Anmerkungen

¹ Die neuen Realitäten in der Lebenswelt und in der Arbeitswelt habe ich ausführlicher beschrieben in Dettling (2001).

² Näheres dazu in Dettling (1998: 237ff.).

³ Vergleiche dazu den entsprechenden Beitrag von Christoph Sachße (2002).

⁴ Siehe dazu jetzt die brillante Studie von Frank Bösch (2002).

⁵ Dazu vor allem der Beitrag von Kurt Beck (2000) in dieser Zeitschrift.

Literatur

Beck, Kurt 2000: Bürgerschaftliches Engagement zwischen Tradition und Aufbruch. In: *Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen*, Jg. 13, H. 2, 15-21.

Bösch, Frank 2002: Das konservative Milieu. Vereinskultur und lokale Sammlungspolitik. Göttingen.

Dettling, Warnfried 2001: Die Stadt und ihre Bürger. Neue Wege in der kommunalen Sozialpolitik. Gütersloh.

Dettling, Warnfried 1998: Wirtschaftskummernland? Wege aus der Globalisierungsfalle. München.

Kocka, Jürgen 2002: Das Bürgertum als Träger von Zivilgesellschaft. Traditionslinien, Entwicklungen, Perspektiven. In: *Bürgerschaftliches Engagement und Zivilgesellschaft*, hg. v. d. Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages. Opladen.

Sachße, Christoph 2002: Bürgerschaftliches Engagement und Zivilgesellschaft. In: *Bürgerschaftliches Engagement und Zivilgesellschaft*, hg. v. d. Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages. Opladen.

Michael Fichter/Bodo Zeuner

Zukunft der Gewerkschaften

Erkenntnisse aus einer Literaturstudie

1 Zum Stand der Debatte

Der folgende Beitrag soll die Breite und Vielfalt der wissenschaftlichen Debatte zur gewerkschaftlichen Zukunft nachzeichnen, zugleich aber eine nachvollziehbare Auswahl treffen und Prioritäten setzen.¹ Wir haben für den Überblick Ansätze bevorzugt, in denen den Gewerkschaften eine eigene Handlungschance eingeräumt wird,

- die umfassend ausgerichtet sind, oder
- die eine internationale und vergleichende Perspektive aufweisen.

Die hier eingenommene Perspektive bedeutet also keineswegs, dass nationale Spezifika eingegeben werden. Vielmehr wird es erst durch diese Perspektive möglich, den Zusammenhang und den Widerstreit von globalen Tendenzen und nationalen institutionell und kulturell spezifischen Kontexten des gewerkschaftlichen Handelns zu erfassen. Nach George Ross und Andrew Martin z.B. befinden sich die europäischen Gewerkschaften in einem ‚Belagerungszustand‘ (1999: 368). Aber was bedeutet das? Richard Hyman (2001:169) versucht, diese allgemeine Feststellung zu differenzieren, indem er darauf hinweist, dass die Krise viele Facetten mit unterschiedlichsten Auswirkungen auf einzelne Gewerkschaften hat. Mit den gewachsenen Herausforderungen könnten sich jedoch auch neue Handlungsoptionen für die Gewerkschaften ergeben. Was den Gewerkschaften in einem Land

erhebliche Probleme bereitet, ist für die Gewerkschaften eines anderen Landes weitaus weniger bedrohlich. Daraus folgt für Hyman die Notwendigkeit, die Probleme genauer anzuschauen und sie im Kontext ihrer Entstehung und Lösungsmöglichkeiten sowie der jeweiligen – zumeist nationalen – Akteurskonstellation zu analysieren. Wir folgen daher dem Ansatz eines ‚kontextualisierten Vergleichs‘ (Locke/Thelen 1995; Locke et al. 1995), bei dem es darauf ankommt, die Transformation externer, meist transnationaler Herausforderungen in spezifische Handlungsprobleme der nationalen, hier der deutschen, Gewerkschaften genauer in den Blick zu nehmen. Dementsprechend haben wir die Ausführungen in drei Hauptabschnitte gegliedert, sie behandeln:

- externe, also von den Gewerkschaften nicht verursachte, Herausforderungen, die überwiegend – aber keineswegs ausschließlich – ökonomisch-globaler Art sind,
- die Verarbeitung der externen Herausforderungen als interne Problemlagen der Gewerkschaften diese sind nach national bestehendem institutionellem und kulturellem Kontext verschieden, weisen aber auch internationale Gemeinsamkeiten auf,
- die von den Gewerkschaften selbst hervorgerufenen oder ihnen von der Wissenschaft anempfohlenen Problemlösungen und Reformen auf nationaler und internationaler Ebene.

2 Externe Herausforderungen

Fast alle Analysen gehen davon aus, dass die wesentlichen Herausforderungen der Gewerkschaften externer Herkunft, also nicht ursprünglich von den Gewerkschaften selbst verursacht sind.² Dabei werden den ökonomischen Strukturwandlungsprozessen (beschrieben mit Begriffen wie Globalisierung, Post-Fordismus oder auch ‚New Economy‘) meist die stärksten unabhängigen Kausalwirkungen zugeschrieben, es folgen gesellschaftliche und soziokulturelle Veränderungen (Differenzierung/Auflösung der Klasse, Konkurrenzverschärfung, Entsolidarisierung, Individualisierung), hinzukommen schließlich politische Umbrüche und Machtverschiebungen (Ende des Staatskommunismus, Hegemonie des Neoliberalismus, Deregulierung als Programm, Souveränitätsverlust der Staaten). Das Verhältnis zwischen diesen drei Sphären wird zwar in komplexeren Analysen auch als Rückkopplung bzw. als Interdependenz beschrieben, aber die Rückkopplungsschleifen fallen in den meisten Modellen schwächer aus als die primären, von der kapitalistischen Ökonomie ausgehenden Impulse. Es bleibt – hier folgen die neoliberalen Modelldenker durchaus ihren marxistischen Antipoden – beim Primat der Ökonomie, der gegenüber Gesellschaft und Politik freilich eine ‚relative Autonomie‘ besitzen (sollte). Der Ökonomie gebührt das Primat nicht nur im statischen Sinne einer im Zweifel ausschlaggebenden ‚letzten Instanz‘, sondern mehr noch als Quelle und Sitz der größten dynamischen Potenz: Aus der ökonomischen Sphäre kommen die gesellschaftsverändernden und politikumwälzenden Kraftströme; in dieser Sphäre werden die aus Politik und Gesellschaft bezogenen ‚Vorleistungen‘ in neue, die Entwicklung vorantreibende ‚Produkte‘ umgeformt.

Auch wenn die meisten der Analysen zur Zukunft der Gewerkschaften dieses ökonomie-

zentrierte Welt- und Gesellschaftsbild teilen, lassen sie sich deutlich hinsichtlich ihrer Antwort auf folgende Fragen unterscheiden:

- (1) Inwieweit werden die Gewerkschaften *allen drei* Handlungsbereichen Ökonomie, Gesellschaft, Politik oder ausschließlich bzw. hauptsächlich dem Bereich Ökonomie zugeordnet?
- (2) Inwieweit wird eine *Determiniertheit* des Handelns der Gewerkschaften durch *ökonomische Zwänge* angenommen?
- (3) Inwieweit wird den Gewerkschaften generell Handlungsautonomie in allen drei Bereichen attestiert? Wie *pfadabhängig* sind sie hinsichtlich ihrer sozialen Basis, ihrer Organisationskultur und ihrer Einbindung in die Politik?

2.1 Ökonomische Herausforderungen

Inzwischen besteht weitgehend Einigkeit darüber, dass ‚Globalisierung‘ ein Bündel realer Tendenzen auf den Finanz-, Waren- und Gütermärkten sowie einen Bedeutungszuwachs transnationaler Konzerne und einen Regulierungsverlust der Nationalstaaten bzw. deren Umstrukturierung zu ‚nationalen Wettbewerbsstaaten‘ bezeichnet. ‚Globalisierung‘ ist demnach keinesfalls ausschließlich oder hauptsächlich ein in interessengeleiteter Absicht hergestelltes ideologisches Konstrukt. Sehr verschiedenen fallen allerdings die Konsequenzen aus, die daraus für die Zukunftschancen des ‚deutschen Modells‘ der Regulierung der Arbeitsbeziehungen und damit für die deutschen Gewerkschaften gezogen werden. So etwa schwanken die Einschätzungen zur Zukunft des deutschen Korporatismus und des Flächentarifvertrags zwischen Stabilitätsprognosen (Wallerstein et al. 1997), Ratschlägen zur ‚kontrollierten Dezentralisierung‘ (Schroeder 2000)

und Zusammenbruchszenarien (z.B. Hassel 2001).

Übereinstimmend wiederum wird das Ende des Fordismus beschrieben – also eine Ablösung des Großbetriebs und der standardisierten Massenproduktion durch flexiblere und dezentral organisierte Produktionsformen sowie eine daraus resultierende Unterminierung traditioneller gewerkschaftlicher Organisation. Das betrifft nicht nur die überbetriebliche Solidarität, sondern auch die Chancen kollektiver Interessenvertretung in den Betrieben und Unternehmen. In die gleiche Richtung von Individualisierung und Entsolidarisierung tendieren die ökonomisch bedingten Veränderungen der Beschäftigtenstruktur: die Zunahme von individualisierter Arbeit als Scheinselbständigkeit und ‚nichtselbständige Selbständigkeit‘ im IT-Bereich und bei Gründer-Firmen, die Zunah-

me von Dienstleistungsarbeit bei Rückgang von Industriearbeit, die Zunahme von prekärer und informeller Arbeit sowie die Akzeptanz des hohen Sockels von Arbeitslosigkeit.

Dissens besteht hinsichtlich der Frage, ob sich diese Tendenzen linear in die Zukunft verlängern lassen. So werden Visionen einer ‚Wissensgesellschaft‘ und einer ‚Neuen Ökonomie‘ beschrieben, in der zwar ‚Arbeit bleibt, aber nicht der stabile Arbeitsplatz‘ (Klotz 1999: 600) und in der sich das Arbeitsverhältnis im Status des individualisierten ‚Arbeitskraftunternehmers‘ (Voß/Pongratz 1998) auflöst. Dass Gegenteilstendenzen in Form neuer Organisationsbedürfnisse gerade der IT- und Start-Up-Beschäftigten sichtbar werden, spricht dafür, dass das Tempo der Auflösung des Arbeitnehmerstatus häufig überschätzt wird (z.B. Schmidt 2000, Bosch et al. 2001).



2.2 Gesellschaftliche, soziokulturelle und politische Veränderungen

Als zukunftsrelevant für die Gewerkschaften werden vor allem folgende Tendenzen beschrieben:

- Individualisierung, Auflösung traditioneller sozialer Milieus, Pluralisierung der Lebensstile,
- Auflösung geschlechtsspezifischer Teilung der Erwerbsarbeit und Forderung nach Gleichstellung von Frauen,
- Wandel der Erwerbsarbeit, ‚Tätigkeitsgesellschaft‘,
- zunehmendes Gewicht ökologischen Bewusstseins, Wertewandel,
- stärkere Durchmarktung/Durchkapitalisierung aller sozialen Beziehungen, Prägung der Gesellschaft durch IuK-Medien,
- Erosion sozialer Sicherheit.

Den Gewerkschaften stellt sich nach weithin geteilter Analyse das Problem einer Neudefinition ihrer Kernaufgabe: der Organisierung von Solidarität als Aufhebung oder Minderung von Konkurrenz aller auf abhängige Arbeit angewiesenen Menschen. Die Debatten zur Zukunft der Arbeit und zur Geschlechterdemokratie sind immer noch unzureichend miteinander verknüpft. Wichtige gesellschaftspolitische Kontroversen, etwa zur Ökologie, liefen an den Gewerkschaften vorbei oder wurden von ihnen mit Skepsis begleitet. Verlierer- und Randgruppen des Arbeitsmarkts, etwa Arbeitslose, Prekarierte, Migrant/innen, fanden in den Gewerkschaften oft zu wenig Raum für Selbstorganisation und Interessenvertretung. Von einem ‚social movement unionism‘

(Moody 1997), also einem ständigen Engagement in Basisbündnissen mit Bürgerinitiativen und sozialen Bewegungen, wie er für Teile der US-Gewerkschaften seit 1995 Programm ist, sind die deutschen Gewerkschaften wegen ihres hohen Grades an Institutionalisierung und korporativer Einbindung besonders weit entfernt.

Diese Einbindung ist im internationalen Vergleich weiterhin ein hervorstechendes Spezifikum der deutschen Gewerkschaften. Daran haben auch zwei wichtige *Veränderungen der politisch-institutionellen Rahmenbedingungen in den 90er Jahren* – die deutsche Vereinigung und die Hegemonie neoliberaler Ideologie und Deregulierungspolitik – nichts geändert. In die soziale und ökonomische Bewältigung der Vereinigungsfolgen waren die Gewerkschaften einerseits institutionell eingebunden, andererseits erwies sich Ostdeutschland als Laboratorium der Deregulierung mit Rückkopplungswirkungen ins westliche Kernland des ‚deutschen Modells‘ (Jacobi et al. 1998). Die Mitwirkung in Beschäftigungspakten kann für die Gewerkschaften in Deutschland wie anderswo eine institutionelle Stärkung, aber auch die Gefahr des Verlusts eigener Handlungsfähigkeit bedeuten (Hassel/Hoffmann 1999; Schauer 1999; Hassel in diesem Heft).

2.3 Externe Herausforderungen: Zusammenfassung

Insgesamt zeigt sich, dass die Gewerkschaften, sowohl in vergleichenden als auch in auf Deutschland konzentrierten Darstellungen, vorwiegend als ökonomische Akteure oder Faktoren betrachtet werden. Manche Analysen sehen die Gewerkschaften ausschließlich als Teil des ökonomischen Systems, etwa als Arbeitsmarktkartelle. Aber selbst dann, wenn die sozialen und politischen Funktionen und Rollen der Gewerkschaften Berücksichtigung

finden, werden die ökonomischen Herausforderungen und Bedrohungen der Gewerkschaften am ausführlichsten beschrieben. In den Problemanalysen folgen mit großem Abstand gesellschaftliche Wandlungsprozesse und politisch-institutionelle oder politisch-kulturelle Veränderungen. Je mehr die Gewerkschaften auf ökonomische Rollen reduziert werden, umso eingeschränkter erscheint auch ihr Handlungsspielraum: Es scheint kaum eine ökonomische Strategie zu geben, mit der die Gewerkschaften einen Zuwachs an Macht und Einfluss, einen nachhaltigen Erfolg hinsichtlich Umverteilung, Mitbestimmung und Wirtschaftsdemokratie sowie sozialer Gerechtigkeit erreichen könnten. Alle Vorstöße der Gewerkschaften als ökonomische Akteure/Tarifparteien – z.B. Arbeitszeitverkürzung, Beschäftigungssicherung, Mitbestimmung im Betrieb und am Arbeitsplatz – scheinen von der am längeren Hebel sitzenden Arbeitgeberseite abgewehrt oder flexibilisiert und umgebogen werden zu können. Mit dieser Perspektive steht den Gewerkschaften am Ende nur noch der Weg des ‚Concession Bargaining‘, des Standortkorporatismus und der mildernden Mitwirkung beim Abbau von sozialen Standards und Beschäftigung offen.

Der gewerkschaftliche Handlungsspielraum zeigt sich erst dann als größer, wenn die soziale und die politische Dimension des gewerkschaftlichen Aktionsfeldes in den Blick genommen wird. Dann werden Gewerkschaften, gewissermaßen ‚trotz alledem‘ zu ‚Architekten ihres eigenen Schicksals‘ (Heery et al. 2001) – etwa im thatcheristisch geprägten England oder in den USA, wo ihr Organisationsgrad unter 10 Prozent liegt. Aus dieser Perspektive haben Gewerkschaften in ihrem politischen und sozialen Handeln eine Reihe von Optionen, die durch neue ökonomische Herausforderungen gefördert oder verdeutlicht werden, etwa jene:

- zwischen ‚business unionism‘ und ‚social movement unionism‘ (Turner et al. 2001),
- zwischen nationaler Standortpolitik und der Organisierung internationaler Solidarität (Moody 1997),
- oder genereller zwischen inklusiver und exklusiver Solidarität, d.h. einem Selbstverständnis als ökonomisch begrenzte Arbeitsmarktpartei oder als politisch-soziale Bewegung (z.B. Hyman 2001; Kurz-Scherf/Zeuner 2001).

Die Gewerkschaften können sich einerseits aus ihrer primären ökonomischen Rolle als Arbeitsmarktpartei nicht willkürlich verabschieden, jedoch können sie umso mehr Handlungsfreiheit gewinnen, je mehr sie diese Rolle in ein Selbstverständnis und eine Praxis als gesellschaftlich wirksame Kraft und als Bewegung mit allgemeinpolitischen Zielen und Ansprüchen einbetten.

3 Interne Problemlagen

Im folgenden Abschnitt geht es vor allem um die Frage, wie die skizzierten externen Faktoren zu akuten internen Problemen der Gewerkschaften werden. Auch hier folgen wir jener bei den externen Herausforderungen vorgenommenen analytischen Einteilung: Beginnend mit der ökonomischen Funktion der Gewerkschaften folgen die breiter gefassten gesellschaftlichen und politischen Rollen.

3.1 Gewerkschaften am Arbeitsmarkt: Zur Regulierung der Arbeitsbeziehungen

Es besteht Konsens darüber, dass angesichts des internationalen Deregulierungsdrucks und der Demontage sozial regulierter Nationalökonomien durch global agierende Unternehmen

die traditionellen Arenen der Regulierung der Arbeitsbeziehungen untergraben werden (z.B. Flecker/Schulten 1999). Nach Hyman (1999) bleibt ‚Globalisierung‘ widersprüchlich und beinhaltet auch die Chance für die Gewerkschaften, strategisch, also in ihrem eigenen Interesse, vorzugehen, aber nur dann, wenn sie nicht als Alibi, sondern zur Analyse interner Missstände benutzt wird (Kurz-Scherf/Zeuner 2001). Mit Blick auf die europäischen Gewerkschaften sieht Hyman einen Teil ihrer Probleme als selbst verschuldet und insofern auch als veränderbar an: Europa sei bislang auch für die Gewerkschaften ein ‚Elitenprojekt‘, dem die Verbindung zum Denken und Handeln der Mitglieder fehle (Hyman 1999: 108; Hyman 2001: 174ff.)

Dagegen stehen Positionen, nach denen die gewerkschaftliche Stärke (Turner 1998) oder die Ambivalenz der Interessen der Arbeitgeber (Thelen 2000: 163f.) zur Aufrechterhaltung des Regulierungssystems der Arbeitsbeziehungen beigetragen haben. Unabhängig davon werden

deutliche Unterschiede in der Bindekraft des Flächentarifvertrages zwischen den verschiedenen Branchen hervorgehoben.

Gewerkschaften und Betriebsräte, die auf der betrieblichen Ebene kollektive Regelungen für die Beschäftigten auszuhandeln versuchen, werden auch durch organisatorische Veränderungen und neue Management-Strategien herausgefordert. „Dezentralisierung von Unternehmensstrukturen, diffuser werdende Branchengrenzen sowie das Entstehen ‚neuer‘ Branchen verweisen auf einen erheblichen Anpassungs- und Veränderungsbedarf, dem sich das Tarifsystem und damit das bundesdeutsche System industrieller Beziehungen insgesamt in den letzten Jahren zunehmend ausgesetzt sieht.“ (Ellguth et al. 1995: 173f.) Bereits 1996 arbeiteten Müller-Jentsch und Sperling heraus, dass die Betriebsräte in erster Linie durch diese Entwicklung betroffen sind und den Anforderungen nur dann gerecht werden können, wenn sie durch gewerkschaftliche Unterstützung „ihre fachlichen und sozialkommunikativen Kompetenzen erheblich verbessern“ (1996: 45).



Ob in dieser Lage die Handlungsfähigkeit nationaler Gewerkschaften durch soziale Pakte gestärkt wird, wie Hassel schreibt (2000), scheint zumindest fraglich. Auch die These von Moody, der wiederum ganz anders aus der wachsenden Verwundbarkeit transnationaler Unternehmen und Produktionsketten auf gestiegene internationale Kampfchancen der Gewerkschaften schließt (1997), bedarf noch der weiteren Ausarbeitung.

Die Perspektive einer globalen Zusammenarbeit – zumindest in Bezug auf die tarifpolitische Handlungsfähigkeit von Gewerkschaften – wird in der Literatur zur europäischen Integration überwiegend eher skeptisch beurteilt (Schulten 1998; Gollbach/Schulten 1999; Gollbach/Schulten 2000). Dolvik allerdings beschei-

nigt dem Europäischen Gewerkschaftsbund in den letzten zehn Jahren bedeutende organisatorische Fortschritte und eine hohe grenzübergreifende Integrationsleistung. Dennoch „blieb die nationale Ebene das Hauptforum der gewerkschaftlichen Macht und Aktion, jedoch mit zunehmender Einbettung in europäische Rahmenwerke der Zusammenarbeit“ (1998: 324).

3.2 Gewerkschaften als solidarische Organisations- und Vertretungsmacht

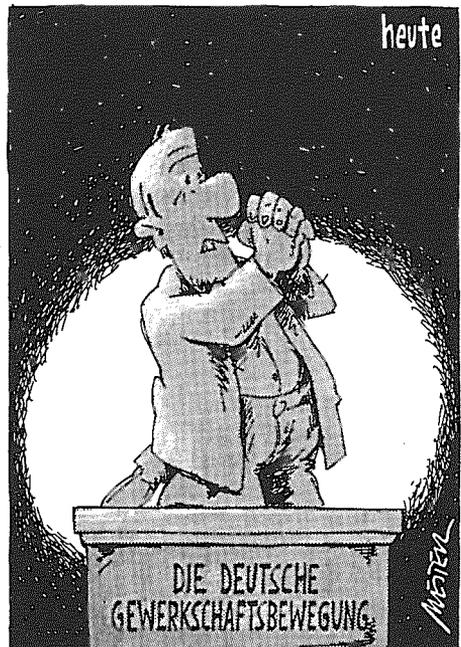
Bei der Analyse der gewerkschaftlichen Politik stellt sich heute die Frage, welche konkreten internen Probleme sie als Solidarorganisation haben und welche Organisationsstrukturen ihre Handlungsfähigkeit hemmen oder fördern.

Es besteht zweifellos ein breiter Konsens darüber, dass die Gewerkschaften in verschiedener Hinsicht Handlungs- und Durchsetzungsfähigkeit eingebüßt haben. Kontrovers dagegen bleiben die Ursachen dieser Schwächung und ihre Gewichtung. Problemlagen werden insbesondere auf folgenden Gebieten diagnostiziert:

- *Mitgliederverluste:* Trotz national unterschiedlicher Tendenzen ist europaweit eine dramatische Abnahme der Gewerkschaftsmitgliedschaft bei jüngeren Arbeitnehmern festzustellen. In Deutschland ist der Mitgliederrückgang in den 90er Jahren überdurchschnittlich groß, was nicht nur auf die ‚Normalisierung‘ des ostdeutschen Organisationsgrads und wachsende Arbeitslosigkeit, sondern auf eine Reihe weiterer Ursachen, darunter Tertiärisierung, zurückzuführen ist (Ebbinghaus/Visser 2000; zu Deutschland Näheres in der Parallelstudie Frerichs/Pohl 2001).
- *Rekrutierungsprobleme:* In Deutschland gelten Jugendliche, Frauen und Angestellte als klassische ‚Problemgruppen‘ der gewerk-

schaftlichen Rekrutierung. Beispiele aus Großbritannien und Schweden zeigen, dass eine Öffnung der Gewerkschaften für Frauen und Angestellte durchaus gelingen kann. In Deutschland scheint die Konzentration der organisierten Interessenvertretung auf den Typ des männlichen Industriearbeiters immer noch besonders rigide zu sein (Hassel 1999).

- *Heterogenität der Mitgliedschaft vs. Homogenität der Organisation:* Angesichts zunehmender Unterschiede in Interessenlagen, Vertretungskulturen, Erwartungen und Qualifikationsständen der Gewerkschaftsmitglieder ist die erforderliche Herstellung von Solidarität nur diskursiv und partizipativ möglich (Zoll 2000). Umstritten bleibt, wie sich eine Öffnung der Kommunikation (z.B. Arlt 1998) mit der „notwendigen operativen Schließung des Apparats“ (Zech 1996: 313) verträgt.



- *Organisationsstruktur und Durchsetzungskraft*: Es besteht die Tendenz, dass Gewerkschaften sich auf eine „partielle Verlagerung der Ressourcen auf externe Garanten ihrer Macht“ (Jäschke-Werthmann 1998; 306) eingelassen haben, sei es durch den Staat, sei es durch die Unternehmen, denen sich die Gewerkschaften als Co-Manager verbunden fühlen. Eine andere Tendenz zielt auf den Umbau der Organisation zu Dienstleistungsunternehmen, „die allgemeinen Prinzipien adaptiv-ökonomischer Rationalität gehorchen müssen“ (Streck/Visser 1998: 2), also gegeneinander und gegen andere Unternehmen direkt auf dem Markt konkurrieren. Beide Tendenzen mindern die autonome Durchsetzungskraft im Konflikt.

3.3 Gewerkschaften als Verhandlungspartner im politischen System

Da der keynesianische ‚Makro-Dialog‘ als Verhaltensabstimmung zwischen Staat, Tarifparteien und Notenbank auf nationaler Ebene nicht mehr existiere und damit zugleich der ‚sozialpartnerschaftliche‘ Kontext durch Globalisierung, Deregulierung und angebotsorientierte Wirtschaftspolitik in Frage gestellt werde, müsse sich, das „sozialdemokratisch ausgerichtete Gewerkschaftswesen“ eine neue strategische Basis suchen (Hyman 2001: 56). Für Hyman sind die Gewerkschaften weder auf der betrieblichen Ebene noch in nationalen Sozialpakten in der Lage, an die Erfolge der Vergangenheit anzuknüpfen. Darüber hinaus würden die Gewerkschaften mit Problemen konfrontiert, die aus ihren eigenen Erfolgen resultierten: Mit zunehmender Institutionalisierung und Verrechtlichung konsolidierte sich – wofür Deutschland ein Musterbeispiel ist – eine bürokratische Vertretungsweise, die zur Erosion von Legitimation und Mobilisierungskraft der Gewerkschaften beitrug; so entstand die para-

doxe Situation, dass organisatorische Konsolidierung organisatorische Schwäche hervorbrachte (Hyman 2001: 61; dazu auch Galenson 1994: 148).

Während Hyman für das zivilgesellschaftliche Engagement der Gewerkschaften plädiert, sieht Ebbinghaus die Gewerkschaften mit der Tatsache konfrontiert, dass der zivilgesellschaftliche Raum von abnehmender nationalstaatlicher Regulierung und dem Fehlen von Arbeiterrechten auf internationaler Ebene charakterisiert ist. Da die Gewerkschaften sehr in ihren eigenen nationalen Entwicklungen verwurzelt seien, könne eine Umorientierung von den tradierten Partnern und ‚cleavages‘ nicht so schnell erfolgen (Ebbinghaus 1995: 88f.). Bezogen auf das Verhältnis zwischen Gewerkschaften und ‚Arbeiterparteien‘ in Europa scheinen die Ergebnisse von Umfragen, die Armingeon (1998) präsentiert, solche Beharrungstendenzen zu bestätigen. Andere Autoren, wie Zeuner (1999; 2000), Taylor (1993) oder Mahnkopf (2000) sehen dagegen in einer Neuinterpretation der sozialen Frage seitens der Sozialdemokratie eine schwere Belastungsprobe für das Beziehungsmuster zwischen Gewerkschaften und SPD. In der Konsequenz steht die Frage im Raum, ob die Gewerkschaften das Verhältnis im Sinne einer ‚enduring alliance‘ (McIlroy 1998) aufrecht erhalten wollen oder ihre eigene Handlungsfähigkeit auch jenseits dieser Einbindung herzustellen vermögen.

Eine solche Perspektive könnte nach Crouch jedoch eine Überforderung für Gewerkschaften in bestimmten Ländern (z.B. Deutschland) sein. Denn Gewerkschaften, die politische Anerkennung erfahren und in nationale politische Institutionen trotz ihrer relativen Schwäche eingebunden sind, werden ihre Organisationsgliederungen zur Kooperation anhalten, weil sie kaum Aussicht auf eine autonome Machtstellung hätten (Crouch 1993: 289).

4 Zukunftsorientierungen, Perspektiven und Handlungsoptionen

Unter Berücksichtigung der Analysen lassen sich aus unserer Sicht fünf Handlungsoptionen benennen. Wir haben diese selbstverständlich unter der Prämisse ausgewählt, dass die Gewerkschaften – im Rahmen von externen Bedingungen sowie von gewachsenen internen Strukturen, Traditionen und Entwicklungspfaden – als Akteure handlungsfähig sind, zwischen Alternativen wählen, eigene Intentionen mindestens teilweise verwirklichen und damit über ihre Zukunft selbst mitbestimmen können.³

Allgemein formuliert scheint uns die Lage des kollektiven Akteurs ‚Deutsche Gewerkschaften‘ derzeit durch folgende Merkmale charakterisierbar zu sein:

Externe Herausforderungen der Gewerkschaften haben in der gesamten vom westlichen Kapitalismus ‚globalisierten‘ Welt ein Ausmaß erreicht, das einen Vergleich mit anderen gesellschaftsgeschichtlichen Umbrüchen – etwa: Industrielle Revolution des 19. Jahrhunderts – durchaus rechtfertigt. Da die Gewerkschaften ein Resultat der ersten industriellen Revolution waren, so wie z.B. die Zünfte ein Resultat und Bestandteil der vorkapitalistischen europäischen Produktionsweise, ist es durchaus denkbar, dass sie durch den gegenwärtigen sozioökonomischen Umbruch zum Verschwinden gebracht oder in eine randständige Existenz gedrängt werden.

Gleichwohl gibt es – aus der Perspektive eines hier zunächst einmal als gegeben und legitim vorausgesetzten Existenzhaltungsinteresses des kollektiven Akteurs ‚Gewerkschaft‘ – keinen Anlass zu ‚Fünf-vor-Zwölf‘-Szenarien. Dieselben stehen nach wie vor *funktionale* Erfordernisse entgegen: Gewerkschaften werden ge-

braucht: von den abhängig Arbeitenden wegen der weiterbestehenden und sich verschärfenden Macht-Asymmetrie auf dem Arbeitsmarkt. Ihre Akzeptanz als nützliche Ko-Regulatoren und Ordnungsfaktoren der Arbeitsbeziehungen sowie als Partner von Staaten und Unternehmen beim politisch-sozialen Konfliktmanagement ist vielerorts gegeben. Auch *strukturell* sind die Gewerkschaften in keinem westlichen Land bisher derart dezimiert, aufgelöst und marginalisiert, dass nicht eine Revitalisierung möglich wäre bzw. von ihren Aktiven angestrebt werden könnte.⁴

Gleichwohl gibt es keinen Grund zur Selbstberuhigung oder zu einem Kurs des ‚Weiter so!‘ bei nur punktueller, partieller und gradueller Öffnung oder Aufgabenerweiterung (beispielsweise einem ‚etwas mehr‘ an internationaler Zusammenarbeit, Frauengleichstellung, Serviceleistungen, Flexibilisierung der Tarifverträge, Qualifizierung, Migrantenbetreuung etc.)

Die radikalen Herausforderungen stellen die Gewerkschaften vor Richtungsalternativen, zwischen denen sie sich entscheiden müssen. Für die deutschen Gewerkschaften sehen wir insbesondere fünf im folgenden näher beschriebene Entwicklungs- und Handlungsoptionen. Die Entscheidung für *eine* Hauptrichtung bedeutet dabei aber nicht, dass die in der Gegenoption zum Ausdruck kommenden Probleme und Bedürfnisse damit ‚erledigt‘ wären; vielmehr müssten sie in die gewählte Hauptrichtung aufgenommen und eingefügt werden. Zum Beispiel werden Gewerkschaften auch als *soziale Bewegungen* auf Vertretung in Institutionen Wert legen müssen, aber sie werden deren Kosten und Nutzen anders bewerten, als wenn sie sich primär *als Teilhaber an Institutionen* verstehen.

In diesem Sinne sehen wir die deutschen Gewerkschaften vor folgende Alternativen gestellt:

4.1 Inklusive vs. exklusive Solidarität

Jede Gewerkschaft definiert ihre Organisationsgrenzen, unterscheidet also zwischen Mitgliedern und Nicht-Mitgliedern und schließt damit andere aus. Auf Seiten der abhängig Arbeitenden macht es einen Unterschied, ob die Gewerkschaft tendenziell alle – die gesamte Klasse – oder nur gleichgestellte und/oder miteinander eng verbundene Teile der abhängig Arbeitenden solidarisch organisieren will. Versteht man gewerkschaftliche Solidarität zunächst nur als kollektive Vereinbarung der Arbeitskraftanbieter zur Minderung ihrer Konkurrenz, so ist beides denkbar und historisch auch stets vorgekommen: Zum einen die exklusive Solidarität als – möglicherweise mit den Arbeitgebern vereinbarte – Arbeitsmarktregulierung, als Ausschluss von Außenseitern (z.B. Frauen, Ausländern, Unqualifizierten); und zum anderen die inklusive Solidarität, die tendenziell alle Gleichbetroffenen im Kampf um Mindeststandards zusammenfasst – entweder aus politisch-moralischer Überzeugung oder aus ökonomischem Kalkül gegen Unterbietungskonkurrenz oder aus beiden Motiven.

Die Globalisierung und die Arbeitgeberstrategien setzen in dramatisch verschärfter Weise Gruppen von Beschäftigten zueinander in Konkurrenz, unabhängig davon, ob sie voneinander weit entfernt agieren und einander fremd sind oder am gleichen Standort arbeiten. Mithin steigt der Bedarf an organisierter inklusiver Solidarität, während gleichzeitig der gemeinschaftliche Zusammenhalt als Ressource für Solidarität abnimmt. Erfolgreiche exklusive Solidarität können nur noch – aber vielleicht zunehmend – Beschäftigtengruppen mit aktuell knapper und dringend benötigter Qualifikation (z.B. Piloten mit ihrer Gewerkschaft ‚Cockpit‘) organisieren.

Deutsche Gewerkschaften haben die Option, sich langfristige am Modell ‚Cockpit‘ oder am Mo-

dell einer solidarischen – letztlich weltweit kopierten – ‚Einheit in Vielfalt‘ zu orientieren.

Wir plädieren für die zweite Option – vor allem weil uns für den sozialen Zusammenhalt und für die Chance sozialer Gerechtigkeit in unserer Gesellschaft ein politisch verstandenes generelles und inklusives Selbstverständnis der Gewerkschaften unverzichtbar erscheint.

Dabei sollte es durchaus möglich sein, bestimmte Elemente von exklusiver Solidarität, die auf Gruppe und Gemeinschaft und auf der Nutzung von kollektiven Schlüsselpositionen beruhen, ‚aufzuheben‘. In der internationalen Gewerkschaftsgeschichte gibt es viele Beispiele dafür, dass die Kampfkraft starker Gruppen ausdrücklich auch zum Nutzen der Schwächeren eingesetzt wurde. Durch das Prinzip der Einheitsgewerkschaft konnten die deutschen Gewerkschaften Solidarität inner- und überbetrieblich am Arbeitsmarkt und als gesellschaftspolitisches Mandat erfolgreich organisieren. Es scheint uns daher auch falsch, bei der – sicherlich erforderlichen – Neudefinition des gewerkschaftlichen Solidaritäts-Begriffs von einfachen Gegensätzen auszugehen. So etwa von ‚Arbeitersolidarität‘ als ‚Gleichheit‘ der Lebenslagen und einer ‚modernen‘ Solidarität auf der Basis der Anerkennung der ‚Ungleichheit‘ und ‚Differenz‘ (so z.B. Zoll 2000). Gewerkschaftliche Solidarität hat schon immer auf der Basis von Verschiedenheit der Menschen (hinsichtlich ihrer politischen und religiösen Überzeugungen, ihres Alters, Familienstands und – soweit Gewerkschaften Frauen nicht von vornherein ausschlossen – Geschlechts, ihrer Stellung im Arbeitsprozess etc.) existiert. Diese verschiedenen Menschen waren miteinander solidarisch, soweit sie sich in einem wichtigen Punkt als mit gleichen Interessen ausgestattet definierten, nämlich gegen das Kapital auskömmliche Arbeits- und Lebensbedingungen zu sichern. Diese gemeinsa-

men Interessen waren früher möglicherweise deutlicher erfahrbar und erkennbar, auch wenn sie schon im 19. Jahrhundert unterschiedlich deutbar waren, etwa: sozialistisch, genossenschaftlich, christlich. Wenn heute die Gemeinsamkeit der Interessen der abhängig Arbeitenden weniger augenfällig ist als für Fabrikarbeiter vor 100 Jahren, dann folgt daraus für die Gewerkschaften, dass sie hinsichtlich dieser Gemeinsamkeit eine zusätzliche, aber weiterhin an Erfahrungen anknüpfende Überzeugungsarbeit zu leisten haben. Das Gemeinsame wäre dabei gerade aus der Differenz zu entwickeln: „Ungleichheiten anerkennen – Gleichheiten der Interessen erkennen!“ könnte eine Leitlinie für ein tendenziell inklusives Verständnis gewerkschaftlicher Solidarität sein.

4.2 Soziale Bewegung vs. institutionelle Einbindung

Dieser Gegensatz wird vor allem in den US-Gewerkschaften diskutiert und hat dort auch eine Entsprechung in relativ schwachen Gewerkschaften und relativ starken Bürgerbewegungen. Eine einfache Übertragung von Basis- und Movement-Modellen auf Deutschland verbietet sich auch deshalb, weil die deutschen Gewerkschaften einen Grad an institutioneller Einbettung, Betreuung mit öffentlichen Funktionen und öffentlicher Anerkennung erreicht haben, der in angloamerikanischen Systemen fast unvorstellbar erscheint. Dies wird teilweise als Einschränkung von Handlungsautonomie kritisiert, teilweise aber auch als Vorbild für zu erkämpfende Rechte und Positionen betrachtet.

Mitgliederverluste der Gewerkschaften können durch öffentliche Anerkennung und quasi-staatliche Funktionen aufgehalten oder in ihrer Wirkung gemindert werden: In den skandinavischen Staaten und Belgien etwa sind die Gewerkschaften Mit-Träger der Sozialversicherung und binden deshalb Mitglieder auch als Versicherungs-

nehmer. In Deutschland allerdings ist der Organisationsgrad in den 90er Jahren trotz anerkannter öffentlicher Funktionen der Gewerkschaften dramatisch gesunken. In USA und Großbritannien, wo unter Reagan/Bush und Thatcher/Major sowohl Mitgliederstand als auch öffentliche Funktion/Anerkennung auf einen Tiefstand gesunken waren, hat dies zu verstärkten Bemühungen um Organisationsreformen und zu Debatten um das eigene Selbstverständnis geführt. Dabei ist vor allem die Mitgliederwerbung teilweise professionalisiert, teilweise basisorientiert intensiviert worden. Zugleich wurde in USA und Kanada versucht, den Kontakt von Gewerkschaften zu NGOs, insbesondere Bürgerrechtsbewegungen (z.B. ‚Black Workers for Justice‘ in US-Südstaaten) aber auch internationalen Kampagnen (z.B. Anti-Nafta-Kampagne, Seattle-Protteste) auszuweiten und gleichberechtigt mit ihnen politische Initiativen für mehr soziale Gerechtigkeit, vor allem auf lokaler und regionaler Ebene zu entwickeln. All diese Aktivitäten des ‚Back to the Roots‘ haben in den USA in bestimmten Bereichen und in Großbritannien insgesamt zu einem Mitgliederzuwachs der Gewerkschaften geführt.

Welche Anregungen lassen sich aus diesen Befunden für deutsche Gewerkschaften gewinnen?

Zum einen sollten deutsche Gewerkschaften, deren Mitgliederzahlen weiterhin fallen, sich nicht darauf verlassen, dass ihre schrumpfende Basis durch wachsende Betrauung mit öffentlichen Aufgaben ersetzt werden kann. So wichtig ein reformiertes Betriebsverfassungsgesetz an sich ist, kann das Regelungspotential des Gesetzes nur durch autonom handlungsfähige Gewerkschaften ausgeschöpft und erweitert werden. Umgekehrt gibt es auch in Deutschland ein Potential sozialer und politischer Bewegungen, etwa von Menschenrechtsinitiativen, MigrantInnen, von Arbeitslosen, von mit der Bildungspolitik Unzufriedenen, von

Dritte-Welt-Gruppen, NGOs und Verbraucherschutzgruppen, mit denen Gewerkschaften sich ohne Führungsansprüche verbünden können – und zur Erreichung eigener Ziele auch verbünden müssen, etwa wenn Verbraucherboykott und Öffentlichkeitsarbeit erfolversprechender sind als direkte Aktionen am Arbeitsplatz (dazu der Beitrag von Krüger in diesem Heft).

Daher raten wir den deutschen Gewerkschaften zu einer Richtungsentscheidung für die Option ‚soziale Bewegung‘.

Das bedeutet wiederum nicht, dass die institutionelle Einbindung und die Wahrnehmung öffentlicher Funktionen deshalb vernachlässigt oder gar aufgegeben werden sollten. Sie sollten aber unter dem Gesichtspunkt einer Stärkung und Stützung eigener Bewegungs- und Verhandlungsmacht genutzt werden. Wenn sie dagegen Einengungen der Handlungsautonomie und Festlegungen auf fremde Ziele zur Folge haben, sollte diese Einbindung gelockert oder aufgegeben werden.

4.3 Inter-/supranationale vs. nationale Orientierung

Die große Mehrzahl seriöser Analysen plädiert dafür, dass gewerkschaftliches Handeln in der Zukunft international sein muss.

In gewisser Weise ist dies ein Spezialfall des Themas ‚exklusive/inklusive Solidarität‘. Es stellt sich hier aber zusätzlich die Frage, inwieweit ein nationalstaatlich verfasster Standortkorporatismus, etwa im deutschen ‚Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit‘, gerade bei starken Gewerkschaftsorganisationen einer transnationalen Solidarität entgegen stehen kann.

Inklusive Solidarität ist immer auf eine Mischung aus Gemeinschaftsgeist, politischer Moral und ökonomischem Kalkül angewiesen.

Diese Mischung ist in Europa schon wegen der Unterschiede in Kultur und Sprache viel schwerer zu erreichen als z.B. zwischen den USA und Kanada. Gleichwohl haben die Gewerkschaften keine andere Chance als dem internationalisierten Kapital eine Internationalisierung ihrer eigenen Organisation entgegenzusetzen.

Unsere Empfehlung ist also klar: Deutsche Gewerkschaften sollten sich inter- und supranational orientieren.

Freilich können sie dabei ihre nationale Aktionsbasis nicht aufgeben, sondern durch internationale Solidarität sogar stärken. Lohndumping wird durch Festhalten an eigenen hohen Standards, nicht durch Einknicken, verhindert. Das heißt auch: Eine reine Ablehnungsstrategie bei der Verlagerung von Arbeitsplätzen aus Deutschland in EU-Länder mit niedrigeren Löhnen ist ein defensiver Ansatz ohne langfristige strategische Perspektive. Gesamtwirtschaftlich und aus einem internationalen gewerkschaftlichen Blickwinkel betrachtet, wäre die Abstimmung mit den betroffenen Beschäftigten im eigenen Land und den zuständigen ausländischen Gewerkschaften zu bevorzugen. So können gemeinsam solche Investitionen unterstützt werden, die dort zu Lohnsteigerungen führen und so das Standort-Gefälle minimieren.

4.4 Organisation von Solidarität vs. Dienstleistungsunternehmen

Den Gewerkschaften wird häufig angeraten, sich selbst zu einem Dienstleistungsunternehmen umzuwandeln. Als Modelle dienen Versicherungen, Beratungsfirmen, auch persönliche Vermarktungsagenturen. Aus Mitgliedern sollen Kunden werden. Die Idee ist stets dieselbe: Denen, die ihre Arbeitsleistung verkaufen, fehlt der Überblick über die marktüblichen Preise für ihre Leistung – deshalb benötigen

sie vertrauenswürdige Agenturen, die sie informieren und gut beraten. Diese Beratung dient der Verbesserung der Konkurrenzchancen des Individuums – von Solidarität und kollektiver Interessensvertretung ist diese Praxis noch weit entfernt.

Gewiss ist die Beratung über geltende Mindest-Standards ein Fortschritt gegenüber der totalen Individualisierung, bei der Beschäftigte – ob formal abhängig oder selbständig Arbeitende – nicht einmal eine Ahnung davon haben, was der Kollege/die Kollegin nebenan verdient.

Indessen werden die Mindest-Standards für alle Arten von wirtschaftlich abhängigen Selbstständigen nicht schon durch Information erhöht, sondern, genau wie bei den Menschen mit Arbeitsvertrag, nur durch kollektiven Druck. Gewerkschaften, die nur noch Informationen über Tarifverträge verbreiten, aber nicht mehr selber verbindliche und einklagbare Tarifverträge abschließen und dafür ihre Mitglieder aktivieren, geben sich selbst auf.

Unsere Empfehlung lautet daher: Gewerkschaften sollen Solidarität organisieren und nicht zu Dienstleistungsagenturen mutieren.

Selbstverständlich erfordert die Organisation von Solidarität auch Dienstleistungen der Gewerkschaften für ihre Mitglieder sowie für die Betriebs- und Personalräte. Die Frage ist nur, ob die Gewerkschaft in der Bereitstellung solcher Dienstleistungen oder in der Organisierung von Solidarität ihre wichtigste Aufgabe sieht.

4.5 Pragmatismus vs. Leitbilder und Visionen

Die Handlungsoptionen der Gewerkschaften hängen im wesentlichen von ihrem Selbstverständnis als Vertretungsmacht der Arbeitneh-

merInnen, von ihrer Funktionsfähigkeit als Organisation sowie von ihrem Mobilisierungspotential ab. In den meisten Abhandlungen über die Zukunft der Gewerkschaften haben wir eine Verbindung pragmatischer und realpolitischer Vorgehensweisen mit Leitbildern und Visionen, die den Sinn und Zusammenhang von Unterstützung und Beteiligung, von Handlungen und Strategien begründen könnten, vermisst.

Gewerkschaften sind in der alltäglichen Auseinandersetzung um die Erreichung und Sicherung von akzeptablen Arbeitsbedingungen verankert. Das ist ihr Wirkungsfeld, ihr Metier. Sie werden daran gemessen, wie sie konkrete Probleme lösen wollen und durch Mobilisierung und Organisation der ArbeitnehmerInnen lösen können. Nach unserer Einschätzung aus der Literatur hat diese Ebene von Gewerkschaftspolitik, die Ebene des Pragmatismus, nicht nur die Oberhand gewonnen, sie ist zur alleinigen Richtschnur der Gewerkschaftspolitik geworden. Das mag dem Realismus entsprechen, der immer einen Teil erfolgreicher Gewerkschaftspolitik ausmacht. Aber mit Realismus allein bleibt die Gewerkschaftspolitik kraft- und ziellos, weil auf dieser Basis allein kein einigendes Selbstverständnis formuliert und keine solidarischen Ziele gesetzt werden können. Gewerkschaftspolitik braucht auch Leitbilder und Visionen, um die Menschen für ihre Sache zu bewegen. Gewerkschaften werden danach beurteilt, welche Beteiligungs- und Mitentscheidungsmöglichkeiten sie als demokratische Organisationen bieten. Ob sie all die konkreten und alltäglichen Anforderungen erfüllen können, liegt nicht allein in ihrer realpolitischen Problemlösungsfähigkeit, sondern auch darin, ob es ihnen gelingt, Solidarität einen Sinn zu geben und zu begründen.

Der Neoliberalismus greift nicht nur die gewerkschaftliche Vision von Solidarität als unbrauchbar an. Er gibt sich zudem ,anti-ideolo-

gisch'. Dies ist jedoch nur eine geschickte Verkleidung, um den ‚Kampf um Ideen‘ (Hyman 2001) für sich zu entscheiden. Dieser Kampf wird für die Gewerkschaften nicht durch Rückzug auf Pragmatismus, sondern nur dadurch zu bestehen sein, dass eigene Werte verteidigt und glaubhaft mit sozialen Interessen verbunden werden. Politische und wirtschaftliche Gestaltungsmacht zu erhalten und einzusetzen erfordert zum einen die Kraft, die eine starke Organisation darstellt, zum anderen die Vision einer Politik, die über den Tellerrand der Tagespolitik hinausweist, und eben die Fähigkeit, beides miteinander produktiv zu verbinden.

Deshalb plädieren wir dafür, dass die Gewerkschaften ihr Gesellschafts- und Menschenbild offensiv vertreten und in einen Kampf um Ideen für Solidarität und soziale Gerechtigkeit eintreten.

Michael Fichter ist promovierter Politikwissenschaftler und arbeitet als Dozent am Otto-Suhr-Institut für Politikwissenschaft der FU Berlin.

Bodo Zeuner ist Professor am Otto-Suhr-Institut für Politikwissenschaft und leitet die Arbeitsstelle „Nationale und Internationale Gewerkschaftspolitik“ der FU Berlin.

Anmerkungen

¹ Im Rahmen der Zukunftsdebatte der IG Metall wurden im Frühjahr 2001 mehrere Literaturstudien zur Zukunft von Wirtschaft, Gesellschaft, Politik, Arbeit und Gewerkschaften, letztere von den Autoren zusammen mit Jochen Gester, erstellt (Fichter/Gester/Zeuner 2001). Auf dieser Studie beruht dieser Aufsatz.

² Seriöse Analysen, die etwa, analog zum Thatcherismus der 80er Jahre, in einer bisherigen Übermacht, einem Machtmissbrauch oder einem ‚Gewerkschaftsstaat‘ die *Hauptursachen* für gegen-

wärtige Probleme der Wirtschaft, der Gesellschaft und der Gewerkschaften sehen, sind uns nicht bekannt. Auch Neoliberale, die den Gewerkschaften derartige Vorhaltungen machen, gehen im allgemeinen von einem Primat der Ökonomie aus. In Regelkreis-Modellen von Ökonomie, Gesellschaft und Politik sind die Gewerkschaften, wie im folgenden genauer gezeigt wird, selbstverständlich Mitverursacher ihrer gegenwärtigen Zustände, aber auch Mitgestalter ihrer eigenen Zukunft.

³ Diese Prämisse haben wir hier nicht in methodisch strengem Sinne überprüft. Immerhin konnten wir zeigen, dass eine umfangreiche Menge seriöser Literatur auf der handlungstheoretischen Prämisse aufbaut und dabei relevante Aspekte der Wirklichkeit zu erfassen vermag.

⁴ *Revitalization* ist, wie dargelegt, ein Schlüsselwort der Gewerkschaften und der sozialwissenschaftlichen Gewerkschaftsanalyse im angelsächsischen Raum. Es wäre mit ‚Wiederbelebung‘ (eines schon fast Toten, engl. dafür: *reanimation*) falsch übersetzt. Es meint eher, dass geschwächte oder müde gewordene Akteure neue Lebenskraft gewinnen.

Literatur

Arlt, Hans-Jürgen 1998: Kommunikation, Öffentlichkeit, Öffentlichkeitsarbeit: PR von gestern, PR für morgen – das Beispiel Gewerkschaft. Opladen.

Armington, Klaus 1998: Auf dem Weg zu entpolitisierten Gewerkschaften? Ein internationaler Vergleich. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, Jg. 49, H. 1, 18-25.

Bosch, Gerhard/Thorsten Kalinal/Steffen Lehndorff Alexandra Wagner/Claudia Weinkopf 2001: Zur Zukunft der Erwerbsarbeit, HBS-Arbeitspapier 43, Düsseldorf.

Crouch, Colin 1993: Industrial Relations and European State Traditions. Oxford.

Dolvik, Jon Erik 1998: Neubestimmung der Grenzen der Solidarität? Der EGB, der soziale Dialog und die Europäisierung der Gewerkschaften in den 90er Jahren. In: Hoffmann, R./Gagliolo, E. (Hg.): Ein offener Prozess: elf Versuche über den Europäischen Gewerkschaftsbund. Münster, 297-360.

- Ebbinghaus, Bernhard* 1995: The Siamese Twins: Citizenship Rights, Cleavage Formation, and Party-Union Relations in Western Europe. In: Tilly, C. (Hg.), *Citizenship, Identity and Social History*, International Review of Social History; Supplement 3, Cambridge, 51-89.
- Ebbinghaus, Bernhard/Jelle Visser* 2000: *Trade Unions in Western Europe since 1945*. London.
- Ellguth, Peter/Markus Promberger/Rainer Trinczek* 1995: Neue Branchen und neue Unternehmensstrukturen. Eine Herausforderung an die gewerkschaftliche Tarifpolitik. In: Bispinck, R. (Hg.), *Tarifpolitik der Zukunft. Was wird aus dem Flächentarifvertrag?* Hamburg, 173-193.
- Fichter, Michael/Jochen Gester/Bodo Zeuner* 2001: Externe Herausforderungen – Interne Problemlagen – Zukunftsoptionen: Eine internationale Perspektive. In: Hans-Böckler-Stiftung (Hg.): *Zukunft der Gewerkschaften. Zwei Literaturstudien*, Arbeitspapier 44, Düsseldorf, 113-186.
- Flecker, Jörg/Thorsten Schulten* 1999: The End of Institutional Stability: What Future for the „German Model“? In: *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 20, No. 1, 81-115.
- Frerichs, Petra/Wolfgang Pohl* 2001: Mitgliederentwicklung – Organisationsstrukturen – Werte und Orientierungen. In: Hans-Böckler-Stiftung (Hg.): *Zukunft der Gewerkschaften. Zwei Literaturstudien*, Arbeitspapier 44, Düsseldorf, 1-111.
- Galenson, Walter* 1994: *Trade Union Growth and Decline. An International Study*. Westport.
- Galenson, Walter* 1998: *The World's Strongest Trade Unions. The Scandinavian labor Movement*. Westport.
- Gollbach, Jochen/Thorsten Schulten* 1999: Grenzüberschreitende Tarifpartnerschaften in Europa. Neue Ansätze zur europäischen Koordinierung nationaler Tarifpolitik in der Metallindustrie. In: *WSI-Mitteilungen*, Jg. 52, H. 7, 456-464.
- Gollbach, Jochen/Thorsten Schulten* 2000: Cross-Border Collective Bargaining Networks in Europe. In: *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 6, No. 2, 161-179.
- Hassel, Anke* 1999: Gewerkschaften und sozialer Wandel. Mitgliederrekrutierung und Arbeitsbeziehungen in Deutschland und Großbritannien, *Nomos Universitätschriften Soziologie* 4. Baden-Baden.
- Hassel, Anke* 2000: Bündnisse für Arbeit: Nationale Handlungsfähigkeit im europäischen Regime-wettbewerb. In: *Politische Vierteljahresschrift*, Jg. 41, H. 3, 498-524.
- Hassel, Anke* 2001: Solidarität in internationalen Märkten. In: *Gewerkschaftliche Monatshefte*, Jg. 52, H. 1, 8-15.
- Hassel, Anke/Reiner Hoffmann* 1999: Nationale Bündnisse und Perspektiven eines europäischen Beschäftigungspakts. In: Arlt, H.-J./Nehls, S. (Hg.), *Bündnis für Arbeit. Konstruktion, Kritik, Karriere*. Opladen/Wiesbaden, 213-230.
- Heery, Ed/John Kelly/Jeremy Waddington* 2001: *Union Revitalization in Britain*. Vortragsmanuskript für das „International Seminar on Labour Movement Revitalization Strategies“, April 2001, Genf.
- Hyman, Richard* 1999: National Industrial Relations Systems and Transnational Challenges: An Essay in Review. In: *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 5, No. 1, 89-110.
- Hyman, Richard* 2001: *Understanding European Trade Unionism. Between Market, Class & Society*. London.
- Jacobi, Otto/Berndt Keller/Walther Müller-Jentsch* 1998: Germany: Facing New Challenges. In: *Ferner, A./Hyman, R. (Hg.): Changing Industrial Relations in Europe*. Oxford/Malden, 190-238.
- Jäschke-Werthmann, Bärbel* 1998: Die Tendenz zur konservativen Anpassung: Zur Entwicklungslogik der Gewerkschaften dargestellt an der Politik der IG Metall – eine Fallstudie, *Politica* 34, Hamburg.
- Klotz, Ulrich* 1999: Die Herausforderungen der Neuen Ökonomie. In: *Gewerkschaftliche Monatshefte*, Jg. 50, H. 10, 590-608.
- Kurz-Scherf, Ingrid/Bodo Zeuner* 2001: Politische Perspektiven der Gewerkschaften zwischen Opposition und Kooperation. In: *Gewerkschaftliche Monatshefte*, Jg. 52, H. 3, 147-160.
- Locke, Richard M./Kathleen Thelen* 1995: Apples and Oranges Revisited: Contextualized Comparisons and the Study of Comparative Labor Politics. In: *Politics & Society*, Vol. 23, No. 03, 337-367.

- Locke, Richard/Thomas Kochan/Michael Piore* 1995: Reconceptualizing comparative industrial relations: Lessons from international research. In: *International Labour Review*, Vol. 134, No. 2, 139-161.
- Mahnkopf, Birgit* 2000: Formel 1 der neuen Sozialdemokratie: Gerechtigkeit durch Ungleichheit. Zur Neuinterpretation der sozialen Frage im globalen Kapitalismus. In: *Prokla* 121, Jg. 30, H. 4, 489-526.
- McIlroy, John* 1998: The Enduring Alliance? Trade Unions and the Making of New Labour, 1994-1997. In: *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 36, No. 4, 537-564.
- Moody, Kim* 1997: *Workers in a Lean World*. Unions in the International Economy, Verso, London, New York.
- Müller-Jentsch, Walther/Hans Joachim Sperling* 1996: Reorganisation der Arbeit als Herausforderung für Betriebsräte und Gewerkschaften. In: *Gewerkschaftliche Monatshefte*, Jg. 47, H. 1, 41-47.
- Ross, George/Andrew Martin* 1999: Through a Glass Darkly. In: *Martin, A./Ross, G.* (Hg.), *The brave new world of European labor: European trade unions at the millennium*. New York; Oxford, 368-399.
- Schauer, Helmut* 1999: Bündnisaussichten. In: *Lenk, W./Rumpf, M./Hieber, L.* (Hg.): *Kritische Theorie und politischer Eingriff*. Oskar Negt zum 65. Geburtstag, Hannover, 369-383.
- Schmidt, Nikolaus* 2000: Tertiärisierung – Ende der Industriegewerkschaften? Zum Verhältnis von Industriesektor und industriellen Dienstleistungen. In: *Peters, J.* (Hg.), *Dienstleistungsarbeit in der Industrie. Ein gewerkschaftliches Gestaltungsfeld*. Hamburg, 20-49.
- Schroeder, Wolfgang* 2000: Das Modell Deutschland auf dem Prüfstand. Zur Entwicklung der industriellen Beziehungen in Ostdeutschland. Opladen.
- Schulten, Thorsten* 1998: Perspektiven nationaler Kollektivvertragsbeziehungen im integrierten Europa. In: *Kohler-Koch, B.* (Hg.), *Regieren in entgrenzten Räumen*, Politische Vierteljahresschrift Sonderheft 29, Opladen, 145-168.
- Streeck, Wolfgang/Jelle Visser* 1998: *An Evolutionary Dynamic of Trade Union Systems*, MPIfG Discussion Paper 98/4, Köln.
- Taylor, Andrew J.* 1993: Trade Unions and the Politics of Social Democratic Renewal. In: *West European Politics*, Vol. 16, No. 01, 133-155.
- Thelen, Kathleen* 2000: Why German Employers Cannot Bring Themselves to Dismantle the German Model. In: *Iversen, T./Pontusson, J./Soskice, D.* (Hg.), *Unions, Employers, and Central Banks. Macroeconomic Coordination and Institutional Change in Social Market Economies*, Cambridge, 138-169.
- Turner, Lowell* 1998: *Fighting for Partnership. Labor and Politics in Unified Germany*. Ithaca and London.
- Turner, Lowell/Harry Katz/Richard Hurd* (Hg.) 2001: *Rekindling the Movement: Labor's Quest for 21st Century Relevance*, Ithaca.
- Vofß, Günther/Hans Pongratz* 1998: Der Arbeitskraftunternehmer: Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft?. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 50, H. 1, 131-158.
- Wallerstein, Michael/Miriam Golden/Peter Lange* 1997: Unions, Employer Associations, and Wage-Setting Institutions in Northern and Central Europe. 1950-1992. In: *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 50, No. 03, 379-401.
- Zech, Rainer* 1996: Mitmach-Gewerkschaften gibt es nicht. Zur Kommunikation mit Mitgliedern. In: *Gewerkschaftliche Monatshefte*, Jg. 47, H. 5, 309-317.
- Zeuner, Bodo* 1999: Der Bruch der Sozialdemokraten mit der Arbeiterbewegung. In: *Frankfurter Rundschau*, 55, 137 (17.06.), 21.
- Zeuner, Bodo* 2000: Gewerkschaften 2000 – politisch auf sich gestellt? Sechs Beziehungsmuster zur SPD. In: *Gewerkschaftliche Monatshefte*, Jg. 51, H. 1, 40-46.
- Zoll, Rainer* 2000: Was ist Solidarität heute? Frankfurt/M.

Sabine Krüger

Gewerkschaften und NGOs

Mit einer neuen Kooperationskultur aus der Sackgasse?

Als Mittel gegen die Erstarrung und Strategieunfähigkeit der Gewerkschaften wird häufig die Rückverwandlung der Gewerkschaften in eine soziale Bewegung gehandelt. Gehen Gewerkschaften mit der neuen Zeit, wenn sie sich mit den neuen globalen Akteuren, den NGOs, verbünden? Blieben nicht seit Jahrzehnten alle Bündnishoffnungen Schall und Rauch? Der Beitrag fragt nach der Interaktion von Gewerkschaften und NGOs: Unter welchen Bedingungen interagieren NGOs und Gewerkschaften im politischen Prozess? Warum sollen Bündnisse zwischen den so ungleichen Partnern entstehen und welche Formen können sie ausbilden? Wie müssen sie gestaltet werden, damit sie die Handlungsspielräume für beide Seiten erweitern und neue eröffnen können?

1 Bündnishoffnungen sind ein alter Hut

Unbestritten ist die Tatsache, dass die Arbeiterbewegung *die* soziale Bewegung der industriellen Gesellschaft gewesen ist und sich die neuen sozialen Bewegungen in wesentlichen Elementen und dezidiert von eben dieser unterschieden. Der ‚lange Abschied von der Arbeiterbewegung‘ – von einigen Autoren bereits ab 1918 datiert – endete mit ihrem endgültigen Niedergang im ‚Fordismus‘ und wurde mit dem Aufstieg der neuen sozialen Bewegungen besiegelt (Hirsch/Roth 1986: 170ff.; Raschke 1985: 53).

Im System der industriellen Beziehungen erfolgte die Organisierung und Vertretung von

Arbeitnehmerinteressen längst ohne den Rückhalt einer sozialen Bewegung. Die Gewerkschaften reagierten auf die restriktiveren Handlungsbedingungen mit Selektivität sozialer Sicherung und verzichteten weitgehend auf gesellschaftspolitische Gestaltungsansprüche, die über graduelle Korrekturen hinausgingen. Damit verzichteten sie auch auf bewegungsförmige Mobilisierung. Autoren wie etwa Alain Touraine (Touraine et al. 1987) kamen daher zu dem Schluss, dass bei den Gewerkschaften keine *Anzeichen von Bewegungspolitik* mehr zu finden seien und wiesen Visionen von einer Annäherung zwischen den Nachfolgern der alten und den neuen sozialen Bewegungen ins Reich der Illusionen. Die gewerkschaftlichen Reaktionen gegenüber den Bewegungen oszillierten in deren Anfängen zwischen den Polen Benutzen oder Bekämpfen.

Spätestens seit Mitte der 1980er Jahre standen Allianzsysteme zwischen Gewerkschaften und Bewegungen zur Diskussion, keimten neue Bündnishoffnungen. Angesichts der verschärften Krise der ‚Arbeitsgesellschaft‘ erhoffte man sich Chancen für ein miteinander, verbanden doch zumindest die gesellschaftsverändernden Elemente der politischen Utopie der alten Arbeiterbewegung wie soziale und wirtschaftliche Gerechtigkeit, Solidarität und Gleichheit die Gewerkschaften mit den neuen sozialen Bewegungen. Nicht wenige hielten damals Restrukturierungsschritte für denkbar, mit denen die Gewerkschaften der sich verschärfenden Krise hätten begegnen können. Sie plädierten mit Nachdruck dafür, dass sich die Gewerk-

schaften gegenüber den gesellschaftskritischen Bewegungen öffnen und die verlorenen Bewegungselemente reaktivieren sollten (Hoffmann 1986). Gleichwohl blieb fraglich, ob sich gerade die deutschen Gewerkschaften zu einer neuen Protest- und Bündniskultur durchringen könnten (ebenda: 25). Sie hätten ihre Politikformen, Kommunikations- und Entscheidungsstile radikal verändern müssen. Aufgrund fortgesetzter Zweifel an diesem Wandel blieb für Touraine u.a. Mitte der 1980er Jahre die Frage nach möglichen Allianzsystemen offen. Ihrer Ansicht nach wurde das Verhältnis von Gewerkschaften und neuen sozialen Bewegungen entscheidend durch ihre Zugehörigkeit zu völlig gegensätzlichen ‚politischen Kulturen‘ geprägt, und beide Seiten könnten sich sowohl als Gegner als auch als Bündnispartner gegenüber treten (Touraine et al. 1987: 294). Zudem schien ein engeres Miteinander mit der Gefahr verbunden, „dass alternativ-ökologische Weltbilder gerade das Fundament, auf dem der Klassenkonflikt entschärft wurde, hinterfragen“ (Jahn 1996: 81).

Die Realität hat gezeigt, dass die Bündnishoffnungen Mitte der 1980er Jahre zu optimistisch formuliert waren. Eine Wende der Gewerkschaften in Richtung Bewegung fand nicht statt. Gegen Ende der 1980er Jahre sollte erneut ein „sozialer und ökologischer Reformpakt“ mit denen geschlossen werden „für die der Mensch und nicht der Markt das Maß aller Dinge ist“ (ÖTV-Magazin 5/1987). Auch im vielbeachteten Band „Jenseits der Beschlusslage“ (Hoffmann et. al. 1990) fand sich ein eindeutig Plädoyer für Kooperation. Von beiden Seiten wurde immer wieder – mitunter in zyklischen Abständen – die Bereitschaft zum Dialog und zur Kooperation bekräftigt, doch was folgte daraus?

Es ist nicht nur bei Appellen geblieben: Während im März 1999 35.000 ÖTVler gegen die Atomkonsensgespräche protestierten, schrieben

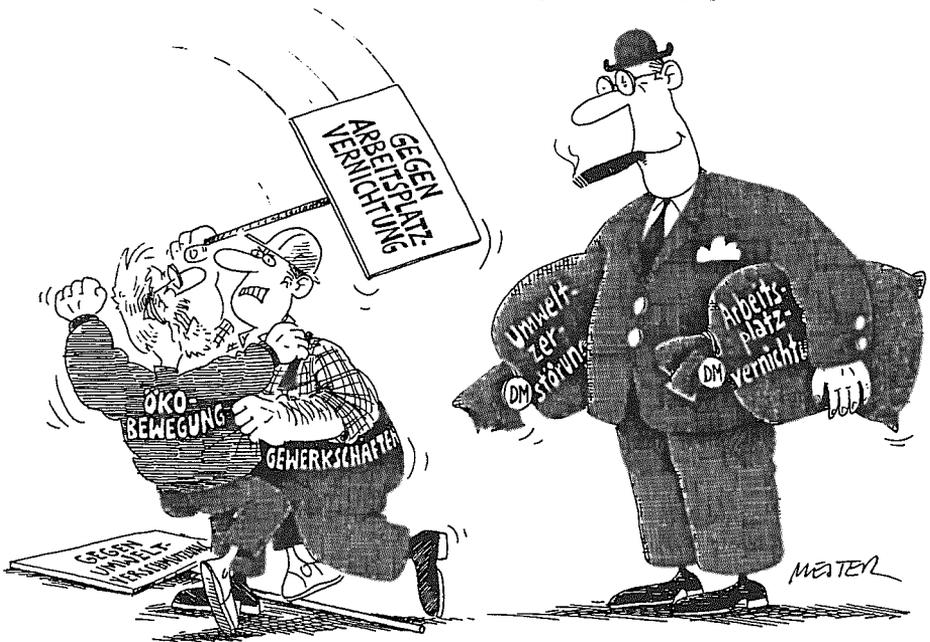
zur gleichen Zeit Vertreter der IG BAU und der GdED mit Bürgerinitiativen aus der Anti-AKW-Bewegungen und NGOs an einer gemeinsamen Erklärung für den Sofort-Ausstieg. Dies, obwohl Kollegen vom Bau in den späten 1970ern Anti-AKW-Bewegte in Brokdorf oder Grohnde mit Dachlatten vom Bauplatz getrieben hatten. Vertreter von Gewerkschaften fordern heute gemeinsam mit NGOs eine Energie- und Agrarwende, den Umbau des Verkehrssystems, die Einhaltung von ‚Codes of Conduct‘ (freiwillige Verhaltenskodizes) für Transnationale Unternehmen oder eine weltweite Zertifizierung von Tropenhölzern nach ökologischen und sozialen Kriterien. Beide Seiten signalisieren in den vergangenen Jahren Kooperationsbereitschaft und praktizieren in gemeinsamen Projekten Zusammenarbeit. Bündnisse, die noch vor 15 Jahren undenkbar waren, sind entstanden. Vor allem seit Mitte der 90er Jahre hat sich die Zusammenarbeit von Gewerkschaften und NGOs deutlich intensiviert¹ – wiewohl dies weder in der Öffentlichkeit noch der eigenen Mitgliedschaft besonders deutlich wahrgenommen wird. Dies hat zum Teil mit der Tatsache zu tun, dass Kooperation bisher nur von wenigen Experten und mitunter informell organisiert wird, weil die Zusammenarbeit mit dem Gegenüber nicht immer auf Akzeptanz in der eigenen Organisation stößt. Zum anderen werden Kooperationsanliegen und -erfolge zu wenig in der Mitgliedschaft und der Öffentlichkeit kommuniziert.

Dennoch geht diese Entwicklung mit einer Veränderung der Praxisformen einher: von Ad-hoc-Allianzen und Dialogprozessen zu handlungsorientierten Aktivitäten und Vernetzungen. Die Debatte um Nachhaltigkeit war hierfür der erste entscheidene Kooperationsimpuls, inzwischen wird der Trend v.a. von der Auseinandersetzung um die Folgen und Bedingungen der Globalisierung verstärkt.

2 Motive der ungleichen Partner

Warum gehen Gewerkschaften als einer der Träger jenes westlichen Industrialisierungsmodells, dessen Ressourcen- und Energiehunger den Globus an die Grenzen seiner Belastbarkeit gebracht hat, Bündnisse ein mit ihren Kritikern, den Umweltschützern, ‚unverbesserlichen Fortschrittsfeinden‘ und Aktivisten für die Natur und die Rechte der Ausgebeuteten dieser Welt? Warum haben NGOs Interesse an einer Kooperation mit den als konservativ und technik- wie fortschrittsgläubig bezeichneten Gewerkschaften? In der Tat sind die Partner nicht gleich: Gewerkschaften vertreten einen klar umrissenen Kreis von Beschäftigteninteressen und sind Organisationsformen des Konflikts zwischen Lohnarbeit und Kapital. NGOs sind als ‚Anwälte von

Gemeinwohlinteressen‘ zugleich Ausdrucksformen horizontal-disparater Interessen und übergreifender Problemlagen. Im Spannungsfeld zwischen ‚Menschheits- und Nachhaltigkeitsinteressen‘ und Arbeitsplatz- und Lohninteressen (inter)agieren Gewerkschaften und NGOs, deren traditionelle Bindungen und Wertorientierungen ebenso weit auseinander liegen wie die Formen ihrer Organisation und ihre Arbeitsweisen. Für Gewerkschaften als Repräsentanten der alten ‚sozialen Frage‘ steht die soziale Gerechtigkeit im Vordergrund. Für NGOs ist die ‚ökologische‘ und/oder ‚globale soziale Frage‘ zentral. Die verschiedenen Interessenlagen geraten in Widerspruch, wenn ökologische Erfordernisse massive Eingriffe in die Wirtschaft, wie z.B. den Um- bzw. Rückbau ganzer Industriebranchen erfordern. Geringere Verteilungsspielräume in der sozi-



wenn zwei sich streiten...

ökonomischen Krise heizen die bestehenden Konflikte weiter an.

Gewerkschaften geraten – im Unterschied zu den NGOs – in Konflikt zwischen Mitgliedschafts- und Einflusslogik.² Bei der Wahrung strategischer Interaktionsfähigkeit – etwa in Bündnissen mit NGOs – sind sie mitunter gezwungen, gegen die evidenten Schutzinteressen ihrer Mitglieder ökologische Forderungen mitzutragen. So unterstützte die IG BAU die Öko-Steuer lange vor der Kampagne pro Öko-Steuer des DNR im Wahlkampf 1998, zog sich jedoch damit heftige Protest aus der von ihr zum Teil organisierten Zementindustrie zu. Die hier Beschäftigten befürchteten – wie andere in energieintensiven Branchen – gravierende Wettbewerbsnachteile bei einer Besteuerung der Prozessenergie. Zwar sind Gewerkschaften also keineswegs nur Blockierer beim ökologischen Umbau. Aber sie unterstützen ökologisch motivierte Eingriffe nur dann, und längst nicht alle Gewerkschaften tun dies, wenn sie den Anforderungen der Mitgliedschafts- und Einflusslogik gleichermaßen gerecht werden können. So etwa lassen sich bei der Altbausanierung nach ökologischen Kriterien sowohl Beschäftigung im arbeitsintensiven Baubereich als auch Klimaschutzmaßnahmen (Energieverbrauchsreduktion) verbinden.

NGOs sind neue Organisationsformen, die zwar an die Themen und Problemfelder der ‚neuen sozialen Bewegungen‘ (umwelt-, entwicklungs-, friedens- und menschenrechtspolitische Bewegungen) anschließen, sich aber in wesentlichen Merkmalen von diesen unterscheiden. Ohne an dieser Stelle die Kontroverse um das Verhältnis NGOs und neue soziale Bewegungen ins Feld zu führen (Walk/Brunnengräber 2000, Brunnengräber et al.), gilt für meinen Beitrag zur Dechiffrierung des NGO-Begriffs zunächst, Interessenorganisationen wie Gewerkschaften auszuschließen.³

2.1 Nachhaltigkeit als Kooperationsimpuls

NGOs spielen in der nationalen und internationalen Diskussion um Nachhaltigkeit unbestritten eine prominente Rolle. Gewerkschaften werden hier weniger als relevante Akteure wahrgenommen, und es sind sie es auch nicht. Ihnen wird als Status quo-Bewahrer von den NGOs vorgeworfen, dass sie noch immer an der Logik von Produktionsausweitung, Konsum und traditioneller Erwerbsarbeit festhalten. Dies hat freilich mit politischen Rahmenbedingungen gewerkschaftlicher Akteure zu tun: Angesichts der stetigen Abnahme von Handlungsspielräumen ist das Wahren von Besitzständen – die Systeme sozialer Sicherung und hart erkämpften Standards für Arbeit und Beschäftigung zu erhalten und zu schützen – Herausforderung genug. Die Beteiligung an der Debatte um Nachhaltigkeit zwingt die Gewerkschaften, auch dies im Gegensatz zu NGOs, zur Auseinandersetzung mit ihrer tradierten Handlungslogik. Sie müssen lernen, die Widersprüche zwischen betriebs- bzw. branchenwirtschaftlicher und gesamtgesellschaftlicher Rationalität zu reflektieren. Dieser Prozess ist konfliktuell und wird schon deshalb eher vermieden oder verschoben. Das Konzept Nachhaltigkeit bildet dennoch einen gemeinsamen Referenzpunkt. Mit der UN-Konferenz zu Umwelt und Entwicklung (UNCED) 1992 avancierte folgendes Leitbild zur gemeinsamen Formel: Schutz und Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen, Gerechtigkeit, soziale Sicherung, Partizipation und Demokratie. Grundwerte, auf die sich alle verständigen können, ohne sofort in Konflikt zu geraten. Werden aber die Anforderungen von Nachhaltigkeit konkreter ausbuchstabiert – etwa in Gestalt von Reduktionsszenarien in der Wuppertal-Studie (WI 1996) – dann wird deutlich, wie enorm der Korrekturbedarf ist und

wessen Interessen tangiert würden. Im Detail entsteht sehr schnell Dissens. Der Diskurs um Nachhaltigkeit ist also beides zugleich: Konsens- und Konfliktdiskurs.

Nach dem Ende der Blockkonfrontation schien ein Neuanfang greifbar: Quer durch alle gesellschaftlichen Gruppen wurden Gestaltungsalternativen von Wirtschaft und Gesellschaft diskutiert. Partizipative und konsensorientierte Dialog- und Politikformen avancierten in der internationalen wie auch nationalen Politik zum neuen Stilmittel. Die Vorbereitung und Begleitung der UNCED bildete für den Annäherungsprozess zwischen Gewerkschaften und NGOs einen ersten Kulminationspunkt. In gemeinsamen Foren im Jahr vor und nach der UNCED diskutierten Gewerkschaften und NGOs die Interdependenz von Umwelt- und Entwicklungsproblemen und die Folgen nicht-nachhaltigen Wirtschaftens. Aktivitäten wurden koordiniert und gemeinsame Forderungen formuliert (z.B. des DGB, BUND, DNR, DAG zum dt. Report an die UNCED). Im UNCED-Prozess galten die alten Feindseligkeiten und Widersprüche als überwunden. Die Anzahl der Kooperationserfolge stieg gegenüber dem Zeitraum davor deutlich an und das Themenspektrum wurde erheblich erweitert. Doch trotz erheblicher Mobilisierungserfolge brach kurz nach der UNCED das große Bündnis gesellschaftlicher Kräfte weitgehend auseinander. Den Abschluss der Hochphase bildete der ‚Deutsche Umwelttag 1992‘ (DUT). Hier scheiterte die Strategie des ‚Großen Dialogs‘ zwischen Wirtschaft, Gewerkschaften und Umweltverbänden. Die Konflikte mit der Industrie und internen Streitigkeiten der DUT-Trägerorganisationen (DGB, Umwelt- und andere Verbände) sowie nicht zuletzt das enorme Schuldenloch nach dem Großereignis begründeten eine Zäsur in der Zusammenarbeit von NGOs und Gewerkschaften.

Der Rückgang gemeinsamer Aktivitäten nach 1992 hatte auch mit veränderten politischen Handlungsbedingungen zu tun: Ökologische Themen traten eindeutig „hinter wirtschaftliche, nationale und global-internationale Diskurse zurück.“ (Jahn 1996: 260; Brand et al. 1997) Infolge der gravierenden Umbrüche wie Vereinigung, fortschreitende Globalisierung und Transformation in Ost- und Mitteleuropa dominierte das Krisenmanagement die gewerkschaftliche Agenda. Dabei wurde die breite gesellschaftspolitische Akzeptanz sozial-ökologischer Anliegen als ‚kognitive Ressource‘ von der Vereinigung dauerhaft entwertet. Im „West-Ost-Spagat“ (Mahnkopf 1992) stand die notwendige Restrukturierung gewerkschaftlicher Politik in den neuen Bundesländern einer Modernisierung und Öffnung für andere Themen und Akteure im Wege. Das Bemühen von Teilen der Gewerkschaften um Zusammenarbeit mit NGOs wurde so entscheidend behindert. Auch die NGOs blieben von den Folgen der sozioökonomischen Krise und dem neoliberalen Rollback nicht verschont. Die Problematisierung ökologischer Themen gelang angesichts wirtschaftspolitischer und sozialer Brennpunkte schwer. Kooperationsbeziehungen rissen zwar nicht völlig ab, doch erreichten sie in den folgenden Jahren nicht mehr jene Vielfalt und Intensität wie in der vorangegangenen Phase. Einzelpersonen aus NGOs und Gewerkschaften bemühten sich weiterhin darum, die neue Kultur der Verständigung am Leben zu erhalten und begannen konkrete Reformvorschläge für einzelne Politikbereiche (Verkehr, Energie) auszuarbeiten. Seit 1994 gewann mit dem Thema Ökosteuer die Verknüpfung arbeitspolitischer und ökologischer Erfordernisse maßgeblich an Bedeutung. Doch erst mit dem Erscheinen der Wuppertal-Studie ‚Zukunftsfähiges Deutschland‘ (WI 1996) wurde die Debatte wieder belebt. Vor allem in der Kritik an der Studie setzten sich auch Gewerkschaften mit dem Konzept Nachhaltigkeit intensiver

auseinander. Während Gewerkschaftsvertreter auf die arbeits- und sozialpolitischen Blindstellen in der Wuppertal-Studie hinwiesen, bezeichneten es NGOs als originäre Aufgabe der Gewerkschaften, in der Nachhaltigkeitsdiskussion diese Blindstellen auszufüllen⁴. Die drastischen Zahlen in den Wendeszenarien der Studie – etwa eine Absenkung des Einsatzes fossiler Energieträger und nichterneuerbarer Rohstoffe um 80-90 Prozent bis 2050 (WI 1996: 290ff.) – machten vor allem deutlich, dass mit den herkömmlichen Strategien soziale und ökologische Interessen nicht in Übereinstimmung gebracht werden können. Bei Teilen von NGOs und Gewerkschaften setzte sich die Erkenntnis durch, dass nur im Miteinander die Widersprüche zwischen den verschiedenen Interessenlagen aufgedeckt und Alternativen entwickelt werden können. Eine Mobilisierung für ökologische und globale Problemlagen – so erkannten NGOs im Zuge der sozioökonomischen Krise – kann nur durch die Verknüpfung mit sozialen Themenstellungen gelingen, und Reformschritte sind nur mit und nicht gegen die Beschäftigten und ihren Organisationen zu realisieren.

Nachhaltigkeit – übersetzt als Projekt der ökologischen Modernisierung – löste die alte Frontstellung Ökonomie vs. Ökologie auf. Wenngleich noch immer mit weitgehend normativen Anspruch, hat kein anderes umweltpolitisches Konzept bis heute die Debatten um Arbeit und Umwelt stärker verknüpft. NGOs und Gewerkschaften beschäftigen sich freilich in unterschiedlicher Intensität mit Nachhaltigkeit. Beide Seiten rezipieren das Konzept selektiv, heben jeweils unterschiedliche Aspekte stärker hervor: NGOs primär die ökologische und entwicklungspolitische, Gewerkschaften zuvorderst die soziale Dimension. Schritte auf dem Weg zur sozial-ökologischen Reform der Marktwirtschaft sind der (kleinste) gemeinsamer Nenner. Während Gewerkschaften auf die

Effizienzrevolution und die Entwicklungschancen ihrer Organisationsbereiche durch ökologische Modernisierung setzen, hoffen NGOs auf die Ressourcenschonung. NGOs plädieren auch für Verbindung von Effizienz- und Suffizienzrevolution, weil sie befürchten, dass mittelfristig jene durch die Effizienzrevolution erzielten Erfolge von fortgesetztem Wachstum zunichte gemacht werden. Gewerkschaften hingegen sehen kaum einen Ausweg aus dem ‚Produktivitätspakt-Dilemma‘.

Eine sozial-ökologische Modernisierung ist für die Gewerkschaften *das Ziel*, für NGOs nur *ein* Schritt auf dem Weg zu einer nachhaltigen Gesellschaft. Der Diskurs um Nachhaltigkeit liefert gleichsam erst die *Koordinaten für ein Orientierungsfeld*, indem sich Gewerkschaften und NGOs bei der Suche nach Lösungen bewegen. Nach dem UN-Gipfel 1992 wurde das Thema vornehmlich in Fachkreise abgedrängt und erfährt erst jetzt vor ‚Rio+10‘ in Johannesburg wieder politische Beachtung. Spätestens die Debatte um Globalisierung hat jene um Nachhaltigkeit verdrängt – diskursiv und real.

2.2 ‚Allianzen der Schwachen‘?

Die Globalisierung motiviert beide Seiten – wenn auch aus unterschiedlichen Gründen – zur Suche nach Bündnispartnern. NGOs reagieren auf die Globalisierung und die Internationalisierung von Politik mit dem Aufbau transnationaler Netzwerke. Sie werden gleichsam als ein Produkt der Anpassung an globale Problemlagen und Politikformen erkannt. Mit ihrer stärkeren Einbindung in internationale Verhandlungssysteme (v.a. Dekade der Weltkonferenzen nach Rio) verändert sich ihr Politikstil gravierend: Weniger Protest und öffentliche Mobilisierung stehen im Vordergrund, sondern vielmehr staats- bzw. institutionenzentrierte Aktionsformen,

‚konfliktive Kooperation‘ bei der Reform von Wirtschaft und Gesellschaft sind das Motto der ‚Globalisierungswächter‘ (Walk/Brunnengräber 2000). NGOs sind zumindest moralisch als Vertreter von Umwelt- und Nachhaltigkeitsinteressen inzwischen „der vierte Mitspieler im Verteilungskampf“ (Leipert 1995), ohne einen – den Gewerkschaften vergleichbar – privilegierten Status im System der Interessenvermittlung zu erhalten. Sie gehen deshalb und aufgrund ihres Politikverständnisses vielerlei Allianzen mit staatlichen, marktwirtschaftlichen und anderen gesellschaftlichen Akteuren ein. Sie orientieren sich – und dies im Gegensatz zu neuen sozialen Bewegungen – mit ihren Aktionsformen wie auch Organisationsstrukturen deutlich stärker an ‚verbandlichen‘ Handlungsmustern und institutionellen Verhandlungssystemen. Dieser *intermediäre Charakter* von NGOs ist eine entscheidende Voraussetzung für die Intensivierung der Kooperation mit den Gewerkschaften.

Für NGOs haben sich die Handlungsspielräume in der Globalisierung erweitert. Dennoch setzt die machtpolitisch prekäre Situation der NGOs ihrem Einfluss Grenzen. Bescheidene Erfolge in den weichen Politikfeldern Umwelt und Entwicklung (Klima, Verschuldung, Biodiversität) und Ausschluss aus den ‚closed shops‘ und zunehmende Repression bei Einmischung in harte Politikfelder wie Weltwirtschaft, Handel und Finanzen markieren diese Grenzen. Außer über mediale Skandalisierung, also erhöhten öffentlichen Druck auf politische Entscheidungsträger, fehlen den NGOs Sanktionsmöglichkeiten bei Nichteinhaltung ihrer Forderungen. Streiken – wie die Gewerkschaften – können sie nicht, ihre Konfliktfähigkeit ist eingeschränkt. Diese Einflussgrenzen zwingen NGOs zur Suche nach Bündnispartnern wie den Gewerkschaften, die auch in internationalen Politikarenen ihre Anlie-

gen gegenüber machtvollen Interessen unterstützen.

Gewerkschaften erfahren Globalisierung bisher weniger als Chance, sondern vielmehr als ‚Leid‘ – unabhängig davon, ob und welche Chancen dieser Prozess für sie birgt (dazu auch Zeuner/Fichter in diesem Heft). Unter steigendem Wettbewerbsdruck sind erkämpfte Standards sozialer Sicherung nicht mehr ohne weiteres zu halten, die traditionellen Politikmuster der nationalen Interessenvertretung reichen in der globalen Standortdebatte nicht mehr aus. Gewerkschaften versuchen den Krisenprozessen durch eine strukturelle Veränderung ganzer Branchen zu begegnen, zur inneren Reform (und Stärkung durch Fusionen) gehört auch die Öffnung nach außen. So zwingt die Erosion traditioneller Allianzen und Formen der Interessenvermittlung sowie ihre schwindende Bindungsfähigkeit Gewerkschaften zur Suche nach neuen Bündnispartnern jenseits tripartistischer Konstellationen. Die Kooperation mit NGOs ist *eine* Handlungsoption unter restriktiven Bedingungen.

3 Schlaglichter aus der Bündnispraxis

Die Zusammenarbeit von NGOs und Gewerkschaften hat sich in den letzten Jahren intensiviert. Noch Anfang der 1990er Jahre war das Miteinander von Gewerkschaften und NGOs von zwei Aktionsformen dominiert. Zum einen *Präsentation und Programmatik*. Hierzu gehören Spitzengespräche und gemeinsame Erklärungen von Repräsentanten der Akteursgruppen, die der Formulierung und medienwirksamen Präsentation gemeinsamer Positionen dienen. Sie können unverbindlich bleiben und lediglich Ankündigungscharakter haben (wie etwa die programmatische Erklärung ‚Kooperation statt Konfrontation‘

DGB/DNR 1992 oder das ‚Bündnis für Arbeit und Umwelt‘ 1999 DNR/DGB). Zum anderen *Austausch- und Dialogprozesse*. Sie dienen der gegenseitigen Information über Positionen und dem Ausloten gemeinsamer Handlungsperspektiven. Sie sind zumeist temporär, von Themen der politischen Agenda bestimmt, können aber auch den Ausgangspunkt für weitere Vorhaben bilden (ein solcher Dialogprozess war z.B. der DUT 1992, diverse Konferenzen und Workshops).

Ab der zweiten Hälfte der 1990er Jahre werden die gemeinsamen Aktivitäten stärker ziel- und handlungsorientiert gestaltet. Mit den Inhalten der Kooperation verändern sich die Formen der Zusammenarbeit. Der politische Prozess lässt sich nicht wirksam durch Dialogveranstaltungen beeinflussen. Handlungs- und politikorientierte Vorhaben erfordern deutlich verbindlichere und professionalisierte Formen der Zusammenarbeit. NGOs und Gewerkschaften entwickeln nun gemeinsam *Projekte*. Zumeist bilaterale verbindlichere Übereinkünfte in Bezug auf Ziel, Vorgehen und Dauer. Sie werden arbeitsteilig bestritten und sind nicht selten in europäische Vorhaben eingebunden (z.B. ‚Green Job Creation Awareness Campaign‘⁵ 1995, IG BAU und Greenpeace ‚Plus für Arbeit und Umwelt‘ 1999).

Beide Seiten kooperieren auch in *Netzwerken und Kampagnen*. Diese sind, wie Projekte, verbindliche aber meist multilaterale Übereinkünfte in Bezug auf Ziel und Vorgehen mit einer größeren Zahl von Akteuren. Sie kombinieren verschiedene Aktionsformen (z.B. Protest, Öffentlichkeits-, Medien- und Lobbyarbeit) und sind darauf ausgerichtet, institutionelle Strukturen und Abläufe sowie die öffentliche Meinung zu verändern. In der Regel werden sie in europäische oder internationale Aktivitäten eingebunden (z.B. CCC, Blumenkampagne, dt.

FSC-Richtlinien etc.). In Kampagnen kritisieren Gewerkschaften und NGOs die gängige Praxis, formulieren politische Forderungen und legen eigene Maßnahmenkataloge vor. Mit der Ausarbeitung von Richtlinien, Gütesiegeln oder Verhaltenskodizes liefern Gewerkschaften und NGOs Inputs für bestimmte Politikfelder. Sie leisten damit einen, wenn auch zumeist empfehlenden, Beitrag zur Politikformulierung und übernehmen in dem Sinne im politischen Prozess einen Teil der Abstimmungsarbeit, wie sie unterschiedliche Interessenlagen berücksichtigen.

Die Kooperationsformen bleiben miteinander verbunden: Kampagnen gehen immer und zum Teil sogar sehr langwierige Gespräche voraus. Gemeinsame Projekte werden in den Spitzen zunächst abgestimmt, in Dialogrunden vorbereitet und in gemeinsamen Erklärungen von den Repräsentanten der Akteursgruppen präsentiert.

Das zentrale und neue Element der Kooperation ist der *Wandel von Dialog- zu konkreten Handlungsaktivitäten*. Gewerkschaften und NGOs:

- fordern ordnungsrechtliche Maßnahmen auf dem Weg zum sozial-ökologischen Umbau (z.B. Öko-Steuern oder Förderprogramme für erneuerbare Energien),
- entwickeln konkrete Vorschläge zur Umgestaltung bestimmter Politikfelder (z.B. Verkehr, Land- und Forstwirtschaft, Bauen und Wohnen) und
- setzen sich für die Einhaltung und Stärkung völkerrechtlich verbindlicher globaler Standards ein (z. B. ILO-Konventionen, Rio-Konventionen) und entwickeln gemeinsam neue Regelungsinstrumente (z.B. Kodizes und Gütesiegel).

Gemeinsame Projekte und Kampagnen werden heute zum Teil mit Erfolg praktiziert. Netzwerke hingegen sind explizit auf kontinuierlichen Austausch, gemeinsame Strategieidentifikation und Politikgestaltung ausgerichtet. Dieser vergleichsweise junge Kooperations-Typ ist zugleich die anspruchsvollste Form der Zusammenarbeit. Es hat in den vergangenen Jahren Bemühungen gegeben, solche Netzwerke zu konstituieren (z.B. ‚Forum NRO und Gewerkschaften‘, AG zu Codes of Conduct). Derzeit ist allerdings nicht abzusehen, ob und welche Gewerkschaften und NGOs sich langfristig und verbindlich über gemeinsame Ziele und Handlungsschritte verständigen können.

Überdies sollen die Ausführungen nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Kooperation in kleinen Schritten und nur von bestimmten Akteuren beider Seiten vorangetrieben wird. Ich nenne sie Netzwerkpioniere: es sind die umwelt- und/oder entwicklungspolitischen Experten beider Seiten. Weil die Ressourcen unzureichend sind und der Kooperationsansatz in den meisten Organisationen nicht strategisch verankert ist, hängt die Qualität und der Erfolg der Zusammenarbeit maßgeblich vom Engagement einzelner Personen ab. Die kooperationswilligen Akteure in Gewerkschaften und NGOs müssen je nach organisationspolitischer Situation und für konkrete Vorhaben immer aufs für neue Akzeptanz und Unterstützung werben.

4 Bündnispotentiale

Trotz der Einschränkungen bestehen für sozial-ökologische Kooperation durchaus erhebliche Handlungspotentiale. Politisches Handeln in Kampagnen- und Netzwerken entfaltet sich national, europäisch und international. Es ermöglicht die Ausweitung und Verschränkung der Handlungsebenen. Übergreifende Kampagnen und Netzwerke eröffnen neue Gestaltungsspielräume und sind Ausdruck einer

Transnationalisierung kollektiven politischen Handelns. Die enorme Mobilisierung der Globalisierungskritiker und des Netzwerks ATTAC zeugen davon.⁶ Während NGOs in globalen Politikarenen agieren, gelingt dies Gewerkschaften in Netzwerkverbänden mit NGOs erst in Ansätzen. NGOs bieten also v.a. Gewerkschaften die Chance zur *Transnationalisierung der Interessenvertretung* und somit zur Überwindung ihrer engen territorialen Bindung an nationale Räume. Die höhere gesellschaftliche Akzeptanz für gemeinsam vertretene Anliegen ist häufig ein Schlüsselmotiv für die Bildung von Bündnissen, sie können wechselseitig die Anerkennung und Glaubwürdigkeit des Gegeneübers nutzen. Ein Miteinander verschiedener Interessengruppen vermag stärkeren politischen Druck für eine soziale und ökologische Regulation der Globalisierung zu erzeugen. Beide Seiten finden in Netzwerken Bündnispartner für ihre Anliegen, bauen ihre Mobilisierungspotentiale sowie ihren politischen Einfluss aus. Sie können die beiderseitig knappen Ressourcen in bestimmten Politikfeldern und Politikarenen bündeln und von der Kompetenz des jeweils anderen profitieren (Gewerkschaften von der Kampagnenfähigkeit, dem Wissensmanagement und der Expertise der NGOs und NGOs von der Konflikt- und Organisationsfähigkeit der Gewerkschaften). Schließlich stellen NGOs in Bündnissen mit Gewerkschaften ihre Ernsthaftigkeit bei der Berücksichtigung der sozialen Bedingungen eines ökologischen Umbaus unter Beweis und Gewerkschaften ihre Bereitschaft zur Wahrnehmung von Zukunftsinteressen.

5 Erfolgsbedingungen und Bündnisgrenzen

Kontinuierliche und erfolgreiche Kooperation von Gewerkschaften und NGOs ist voraussetzungsvoll. Beide Seiten müssen sich mit den spezifischen Handlungsbedingungen

des Gegenüber auseinandersetzen und die unterschiedlichen Interessenlagen sowie v.a. die Konflikte, die sich daraus ergeben, offen legen. Das Verhältnis von Rücksicht- und Vorteilnahme sollte ausgewogen sein und Klarheit über Ziel, Handlungsprogramm und Arbeitsteilung bestehen. In der Zusammenarbeit müssen die Partner von Maximalforderungen abrücken, gemeinsam ‚dritte‘ Positionen formulieren und ihre Forderungen an bestehende Konventionen und Standards rückbinden. Schließlich müssen Gewerkschaften und NGOs bei der Zusammenarbeit die Konfliktfähigkeit nach innen und außen wahren und in einer Art ständiger Selbstreflexion, die möglichen Konflikte und Gefahren der Vereinnahmung von außen antizipieren. Freilich ein schwieriges Unterfangen und in der Praxis der Kooperation kann man die Mühen der Ebene sehr genau studieren (Krüger 2001). Dennoch sind Bündnisse von NGOs und Gewerkschaften, wenn sie erfolgreich agieren und auf Dauer gestellt werden können, durchaus eine soziale Innovation. In gemeinsamen Kampagnen und Netzwerken können die Handlungsperspektiven der Gewerkschaften erweitert und möglicherweise protest- und bewegungsförmige Elemente in die Gewerkschaften zurückgetragen werden. NGOs haben in den vergangenen zehn Jahren auf Dialog, Konsens und Kooperation gesetzt. Sie haben damit Erfolge erzielt, sind aber auch an Grenzen gestoßen. Heute scheint eine Re-Vitalisierung von Protest in Kombination mit Bündnisstrategien in der Gesellschaft angesichts der fortbestehenden Blockaden gegen alternative Entwicklungskonzepte wieder notwendig.

Gewerkschaften und NGOs beginnen gemeinsam soziale und ökologische Rahmensetzungen in der Globalisierung einzufordern. Auch wenn sich seit den Globalisierungsprotesten in Seattle 1999 eine gewisse

Bündniseuphorie ausbreitet, ist gegenüber vorschnellen Hoffnungen auf die Konstituierung einer neuen ‚europäischen‘ oder sogar ‚globalen sozialen Bewegung‘ Skepsis angebracht. Denn die neuen Bündnisse stehen am Anfang. Momentan sind sie gegenüber den gut organisierten Interessen in Wirtschaft und Politik eine schwache Gegenmacht. Die Interessengegensätze zwischen Akteuren, die in die bestehenden Regime von Wirtschaft und Politik eingestrickt sind, sind nicht einfach aufzulösen. Unbestritten verbindet das Motto der Initiative Attac: „Eine andere Welt ist möglich“, doch über die Frage wie diese aussehen soll, bestehen unterschiedliche Ansichten – auch zwischen Gewerkschaften und NGOs.

Sabine Krüger ist promovierte Politikwissenschaftlerin und lebt in Berlin.

Anmerkungen

¹ Die These wird durch empirische Studien zur Kooperationspraxis (den Anlässen, den Formen, der Intensität) zum Zeitraum 1990 bis 2000 belegt (Krüger 2001).

² In der Interessenvermittlung müssen Akteure zum einen als Repräsentanten ihrer Mitgliedschaft deren Interessen vertreten (Mitgliedschaftslogik) und im politischen Umfeld zugleich ihre strategische Interaktionsfähigkeit mit anderen Akteuren unter Beweis stellen (Einflusslogik). Beide Logiken stehen in widersprüchlichem Verhältnis, so kann sich das Befolgen der Mitgliedschaftslogik negativ auf die Interaktionsfähigkeit auswirken und umgekehrt (Streeck 1987).

³ Denn solange der Begriff noch nach der Definition der UN mit Nichtregierungsorganisationen offen interpretiert wird, kommt es vor, dass Gewerkschaften als NGOs bezeichnet werden oder sich selbst als solche bezeichnen. Dabei verschwimmen jedoch die Konturen der Akteure und ihre unterschiedlichen Interessen, Handlungsbedingungen und Zielsetzungen.

⁴ Die Hans-Böckler-Stiftung legte 1999 mit den Ergebnissen des Verbundprojekts „Arbeit & Ökologie“ ein eigenes Strategiepapier vor, dessen Empfehlungen erst in den gewerkschaftlichen Alltag übersetzt werden.

⁵ Hier wurden in fünf europäischen Ländern Fallstudien zu den Arbeitsplatzpotenzialen von Klimaschutzmaßnahmen in der Energie- sowie Land- und Forstwirtschaft von jeweils einer Gewerkschaft und einer Umwelt-NGO erstellt.

⁶ Gerade das globalisierungskritische Netzwerk ATTAC, dessen Basisinitiative in Frankreich von Gewerkschaftern mitgegründet worden war, wird inzwischen auch von deutschen Gewerkschaften unterstützt: erst schlossen sich gewerkschaftliche Jugendorganisationen den Forderungen an, dann wurde ver.di als Organisation Mitglied und vor kurzem empfahl auch der IGM-Vorstand seinen Ortsverbänden die Kooperation mit ATTAC.

Literatur

- Brand, Karl-Werner/Eder, Klaus/Poferl, Anja* 1997: Ökologische Kommunikation in Deutschland. Opladen.
- Brunnengräber, Achim/Klein, Ansgar/Walk, Heike* (Hg.) 2001: NGOs als Legitimationsressource. Opladen.
- Hoffmann, Jürgen* 1986: Zersetzungsprodukt oder strukturierender Faktor in der Restrukturierungskrise? Gewerkschaftspolitik in der Bundesrepublik in den 80er Jahren: ein Szenario. In: *Prokla* 64, Jg. 16, H. 3, 8-30.
- Jahn, Detlef* 1996: Zur Institutionalisierung ökologischer Standpunkte in modernen Gesellschaften, Habilitationsschrift Universität-Gesamthochschule Paderborn, FB I, Juni 1996.
- Krüger, Sabine* 2001: Nachhaltigkeit als Kooperationsimpuls? Kooperation zwischen NGOs und Gewerkschaften. Inaugural-Dissertation am FB Politik- und Sozialwissenschaften OSI, der Freien Universität Berlin, Juni 2001.
- Mahnkopf, Birgit* 1992: Die Gewerkschaften im West-Ost-Spagat. In: *Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen*, Jg. 5, H. 3, 42-51.
- Hirsch, Joachim/Roth, Roland* 1986: Das neue Gesicht des Kapitalismus. Vom Fordismus zum Postfordismus, Hamburg.
- Hoffmann, R./Hoffmann, J./Mückenberger, U./Lange, D.* (Hg.) 1990: Jenseits der Beschlusslage. Gewerkschaften als Zukunftswerksatt. Köln.
- Leipert, Christian* 1995: Institutionelle Innovationen als Voraussetzung für eine ökologische Erneuerung der Industriegesellschaft. In: *Dürr, H-P./Gottwald, F-T.* (Hg.): Umweltverträgliches Wirtschaften. Düsseldorf, 165-176.
- Raschke, Joachim* 1985: Soziale Bewegungen. Ein historisch-systematischer Grundriss. Frankfurt/M.
- Streack, Wolfgang* 1987: Vielfalt und Interdependenz. Überlegungen zur Rolle intermediärer Organisationen in sich verändernden Umwelten. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 39, H. 4, 471-495.
- Touraine, Alain/Wieviorka, Michell/Dubet, Francois* 1987: The Workers' Movement. Cambridge.
- Walk, Heikel/Brunnengräber, Achim* 2000: Die Globalisierungswächter. NGOs und ihre transnationalen Netze im Konfliktfeld Klima. Münster.
- WI, Wuppertal Institut für Klima, Energie, Umwelt* 1996: Zukunftsfähiges Deutschland. Ein Beitrag zu einer global nachhaltigen Entwicklung, Herausgegeben von BUND und Misereor. Basel, Boston, Berlin.

Heinrich Tiemann

Rot-Grün und Gewerkschaften

Altes Bündnis oder Ende einer Partnerschaft?

Gegen Ende der letzten Legislaturperiode forderten SPD, Bündnis 90/Die Grünen und die Gewerkschaften gleichermaßen einen politischen Neuanfang. ‚Sozialabbau‘ und ‚Reformstau‘ waren nach 16 Jahren ebenso zu Markenzeichen der Kohl-Jahre geworden wie die höchste Arbeitslosigkeit, die höchste Staatsverschuldung und die höchsten Lohnnebenkosten in der Geschichte der Bundesrepublik.

Die neoliberalen, auf der Einschränkung von Arbeitnehmerrechten basierenden arbeitsmarkt- und wirtschaftspolitischen Rezepte von Union und FDP hatten versagt: Die Arbeitslosigkeit stieg in den 90er Jahren immer weiter an, in den Wintermonaten 1997/98 gab es mit über 4,8 Mio. registrierten Arbeitslosen einen traurigen Rekord. Die soziale Gerechtigkeit befand sich in einer Schiefelage, der sozialen Sicherung wurde zunehmend die Basis genommen und der Lehrstellenmarkt war aus der Balance geraten. Der Kohl-Regierung fehlten nach 16 Jahren Kraft und Ideen. Dem Bündnis für Arbeit wurde durch einseitige Parteinahme die Grundlage entzogen. Deutschland war politisch erstarrt. Nichts weniger als ein ‚Politikwechsel‘ war notwendig. Die treibende politische Kraft für Aufbruch und Erneuerung war die SPD. Die Gewerkschaften haben 1998 mit ihrer Kampagne „Für Arbeit und soziale Gerechtigkeit“ erheblich dazu beigetragen, ein Klima der Veränderung und des Aufbruchs zu schaffen. Mit dem Versprechen, den Sozialabbau zu stoppen, den Reformstau aufzulösen und Modernisierungsdefizite aus dem Weg zu räumen, kurz: „Innovation und Gerechtigkeit“ zu schaffen, hat

die SPD die Bundestagswahl im September 1998 gewonnen.

Vergleicht man die politischen Forderungen der Gewerkschaften 1998 mit dem Wahlprogramm der SPD bzw. mit dem Koalitionsvertrag von Rot-Grün, so lassen sich in vielen Bereichen weitreichende Übereinstimmungen feststellen. Insbesondere in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik war die Handschrift der SPD im rot-grünen Koalitionsvertrag klar erkennbar. Der Weg eines partnerschaftlichen Miteinanders von Bundesregierung und Gewerkschaften war vorgezeichnet. Hat das ‚alte Bündnis‘ den Praxistest bestanden? Mit anderen Worten: Ist der von den Gewerkschaften geforderte und von der rot-grünen Bundesregierung versprochene ‚Politikwechsel‘ eingetreten? Insbesondere ist zu klären, was Rot-Grün den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und ihren Familien ‚gebracht‘ hat. Neben der rein politischen Ebene, d.h. den Bereichen, in denen die Politik allein handeln kann und muss – dem ersten Teil der Bilanz – ist aber auch – in einem zweiten Schritt – die korporatistische Ebene zu berücksichtigen, jene Dialogkultur, die seit Jahrzehnten den Erfolg des ‚rheinischen Kapitalismus‘ ausmacht.

1 Politik für Arbeitnehmer

Gerhard Schröder und die SPD hatten im Wahlkampf eine Reihe von Maßnahmen und Korrekturen angekündigt, um ein Mehr an sozialer Gerechtigkeit zu schaffen und den Weg für mehr Wachstum und Beschäftigung frei zu machen. Während die rot-grüne Bundesregie-

rung einige Wahlversprechen umgehend nach Aufnahme der Regierungsgeschäfte gesetzlich umgesetzt hat, bedurften andere Projekte einer intensiven und gründlichen Vorbereitung.

1.1 Aktivierende Arbeitsmarktpolitik

Entwicklungen am Arbeitsmarkt können durch arbeitsmarktpolitische Entscheidungen beeinflusst werden: Deshalb hat die Bundesregierung – wie von der SPD vor der Wahl versprochen – umgehend ein Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit (JUMP) aufgelegt, mit dem seit Anfang 1999 über 400.000 Jugendliche eine Ausbildung, Qualifizierung oder Beschäftigung erhalten haben. Menschen mit Behinderungen haben durch die Kampagne „50.000 Jobs für Schwerbehinderte“ neue Chancen am Arbeitsmarkt erhalten und profitieren vom neuen SGB IX sowie vom Gleichstellungsgesetz.

Die arbeitsmarktpolitischen Instrumente wurden stärker auf eine schnellere Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt ausgerichtet. Maßnahmen der Arbeitsämter orientieren sich an etwaigen Qualifizierungsdefiziten, um im Anschluss eine passgenaue Vermittlung zu ermöglichen. So hat die Bundesanstalt für Arbeit z.B. die Anzahl der IT-Weiterbildungen – Maßnahmen mit besonders guter Perspektive für eine anschließende Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt – kurzfristig nahezu verdoppelt. Als Ergebnis der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik ist die Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit seit 1999 regelmäßig positiver verlaufen als die allgemeine Entwicklung. Seit Beginn 2002 sind Arbeitsämter und Arbeitslose verpflichtet, konkrete Schritte zu vereinbaren (sog. Eingliederungsvereinbarungen), um Arbeitslosigkeit schnellstmöglich zu beenden. Hierzu stehen 3.000 zusätzliche Arbeitsvermittler bereit. Auf die zu Beginn des Jahres zutage getretenen Missstände bei den Vermittlungs-

aktivitäten der Arbeitsämter hat die Bundesregierung schnell reagiert und grundlegende Reformschritte beschlossen: Dienstleistungen am Arbeitsmarkt werden noch stärker an den Bedürfnissen der Arbeitslosen ausgerichtet, denn ein fairer und effizienter Vermittlungswettbewerb hilft vor allem den Arbeitssuchenden. Im Sommer legt eine Kommission Vorschläge für eine neue Organisationsstruktur der Bundesanstalt für Arbeit vor.

1.2 Steuerpolitik für Arbeitnehmer und Familien

Während die konservativ-liberale Regierung die Bezieher kleiner und mittlerer Einkommen durch eine Vielzahl von Steuer- und Abgabenerhöhungen belastet hat (die Lohnnebenkosten stiegen in den 90er Jahren kontinuierlich bis auf 42 Prozent an), stellte die rot-grüne Bundesregierung die Entlastung von Arbeitnehmern und Familien von Beginn an ins Zentrum ihrer Steuerpolitik: Das steuerfreie Existenzminimum wurde von 12.365 DM (1998) auf über 7.200 Euro/14.000 DM (2002) erhöht, der Eingangsteuersatz von 25,9 Prozent (1998) auf 19,9 Prozent (seit 2001) gesenkt. Zum 1. Januar nächsten Jahres sinkt er auf 17 Prozent, die Senkung auf 15 Prozent (2005) ist gesetzlich beschlossen. Zusätzlich wurde das Kindergeld dreimal, um insgesamt 37 Prozent, erhöht (von 220 DM auf 154 Euro/301 DM), die Kinder- und Betreuungsfreibeträge angehoben und die Aufteilungsmöglichkeiten des Erziehungsurlaubs zwischen Müttern und Vätern sowie die Möglichkeit, in dieser Zeit einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, verbessert. Bezieher kleiner und mittlerer Einkommen sowie Familien profitieren zudem von den Leistungsverbesserungen (in Höhe von über 700 Mio. Euro) beim zuvor zehn Jahre lang nicht erhöhten Wohngeld. Durch steuer- und familienpolitische Maßnahmen wurde eine vierköpfige Familie mit einem jährlichen Brut-

toeinkommen von 30.700 Euro (60.000 DM) gegenüber 1998 um knapp 1.900 Euro (3.700 DM) entlastet. Die von Gerhard Schröder vor der Wahl versprochene Entlastung von 2.500 DM wurde deutlich übererfüllt.

1.3 Ausbau von Arbeitnehmerrechten

Die Belange von Arbeitnehmern und Familien stehen auch am Arbeitsmarkt im Zentrum rot-grüner Politik. Wichtige Faktoren für die Motivation der Beschäftigten und damit die Leistungsfähigkeit von Unternehmen sind Teilhabe und Mitbestimmung, die Grundlage für einen fairen Interessenausgleich der Sozialpartner in den Betrieben. Deshalb hat die rot-grüne Bundesregierung gegen massiven und anhaltenden Widerstand der Wirtschaft die überfällige Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes durchgesetzt. Ziel war es, die betriebliche Wirklichkeit, die sich seit der letzten Novelle der Regierung Brandt 1972 stark gewandelt hat, praxisnah und handhabbar abzubilden und den Sozialpartnern in den Betrieben zeitgemäße Gestaltungsmöglichkeiten des Miteinanders zu eröffnen. Obschon die Gewerkschaften bei der Novellierung der Betriebsverfassung weitgehende Vorstellungen hatten (der DGB legte gleich zu Beginn der Legislaturperiode umfangreiche Vorschläge vor), unterstützten sie die Reform der Bundesregierung.

Auch den neuen Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit und die Abschaffung sogenannter Kettenbefristungen hat die Bundesregierung gegen erheblichen Widerstand der Wirtschaftsverbände durchgesetzt. Ziel war, den Arbeitnehmern und ihren Familien mehr Sicherheit und Planbarkeit zu geben. Mit den familienpolitischen Entscheidungen, aber auch mit dem Teilzeitananspruch hat die rot-grüne Bundesregierung bewiesen, dass eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für sie weder folgenloses Lippenbekenntnis (wie unter Kohl)

noch Träumerei (wie die aktuellen, unbezahlbaren Vorstellungen der Union zu einem sogenannten Familiengeld), sondern zentrales Element praktischer, an den Bedürfnissen der Menschen orientierter Politik ist.

Bei der öffentlichen Auftragsvergabe im Bau- und Nahverkehrsbereich wurde ein fairer Wettbewerb in den letzten Jahren zunehmend verletzt: Gesetzes- und tariftreue Unternehmen waren gegenüber Billiglohnkonkurrenten im Nachteil. Deshalb hat die Bundesregierung ein Tarifreuegesetz auf den Weg gebracht, mit dem sichergestellt werden soll, dass Beschäftigte bei Unternehmen, die öffentliche Aufträge am Bau und im Nahverkehr ausführen, nicht untertariflich entlohnt werden.

1.4 Wiederherstellung sozialer Gerechtigkeit

Damit sich die Arbeitnehmer auf den raschen Wandel der Arbeitsbedingungen ständig neu einlassen können, brauchen sie ein Mindestmaß an Sicherheit. Deshalb wurde mit der Wiederherstellung des Kündigungsschutzes in Betrieben ab fünf Arbeitnehmer und der 100prozentigen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall schon zum 1. Januar 1999 gerade jener Sozialabbau beseitigt, mit dem die Gewerkschaften im Frühjahr 1996 zum Ausstieg aus dem alten „Bündnis für Arbeit und zur Standortsicherung“ gedrängt wurden.

Das Schlechtwettergeld wurde pünktlich zum Herbst/Winter 1999 wieder eingeführt. Damit konnten zwar nicht die strukturellen und konjunkturellen Probleme am Bau beseitigt werden, doch wurde der Anreiz verstärkt, Bauarbeiter in der Schlechtwetterzeit weiterzubeschäftigen. Grundlage war eine Einigung der Tarifvertragsparteien im Baugewerbe, die von den Beteiligten als „kleines Bündnis für Arbeit“ bezeichnet wurde. Mit der Entfristung

des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und der Einführung der Generalunternehmerhaftung wurde zudem der Schutz vor Lohn- und Sozialdumping verbessert.

Der Erosion der sozialen Sicherung durch zunehmende Scheinselbstständigkeit und das Aufspalten von Normalarbeitsverhältnissen in sozialversicherungsfreie geringfügige Beschäftigungsverhältnisse wurde – gegen erheblichen Widerstand von Handel, Dienstleistungsunternehmen und Verlagen – Einhalt geboten.

1.5 Beschäftigungssicherung durch öffentliche Investitionen

Investitionen in die Verkehrsinfrastruktur sind Investitionen in die Zukunft. Diesem Grundsatz folgend hat die rot-grüne Bundesregierung die Investitionen in Straße und Schiene auf Rekordniveau geschraubt (mit jährlich rund 10 Mrd. Euro seit 1999). Verkehrsinfrastrukturinvestitionen sind der größte Investitionsposten im Bundeshaushalt. Legt man die gängige Faustformel von 12.000 bis 15.000 gesicherter Arbeitsplätze je 0,5 Mrd. Euro Investitionen in die Verkehrsinfrastruktur zugrunde, so wird deutlich, in welchem Umfang die rot-grüne Verkehrspolitik zur Beschäftigungssicherung in der Bauwirtschaft beiträgt.

1.6 Zukunftssicherung für Bildung und Forschung

Innovation, Bildung und neue Technologien wurden im Wahlprogramm der SPD 1998 als „die sozialdemokratische Antwort auf die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts“ bezeichnet. Deshalb hat die rot-grüne Bundesregierung dort, wo sie zuständig ist und handeln kann, die Initiative ergriffen: Der Etat für Bildung und Forschung wurde wie vor der Wahl versprochen kontinuierlich erhöht, insgesamt um 16 Prozent seit 1998 – und das in einer

Zeit notwendiger und konsequenter Haushaltskonsolidierung. Die Aufwendungen für das „Meister-BAföG“ wurden mehr als verdoppelt, damit junge Fachkräfte den Sprung in die Selbstständigkeit wagen. Mit der BAföG-Reform werden wieder mehr junge Menschen aus einkommensschwachen Familien die Chance auf ein wissenschaftliches Studium erhalten, nachdem ihr Anteil in den 80er und 90er Jahren immer weiter gesunken ist. Gegenüber 1998 wurden die BAföG-Ausgaben um knapp 50 Prozent erhöht. Damit erhalten zusätzlich 80.000 junge Menschen aus Haushalten mit kleinen Einkommen eine Förderung.

1.7 Rentenreform und Lohnnebenkosten

Im Wahlkampf hatte die SPD angekündigt, den Faktor Energie zu belasten, um den Faktor Arbeit zu entlasten. Das ist das der Ökosteuer zugrundeliegende Prinzip, das von manchem gern verschwiegen wird. Mit den Einnahmen aus den maßvollen und planbaren Stufen der Ökosteuer wurden die Lohnnebenkosten gesenkt – der Beitragssatz zur Rentenversicherung wurde von 20,3 Prozent (1998) auf derzeit 19,1 Prozent verringert – und die Rentenversicherung stabilisiert.

Unabhängig von den Einnahmen für die Rentenversicherung, die durch die Ökosteuer erzielt wurden, stand die gesetzliche Rentenversicherung angesichts der demographischen Entwicklung vor Finanzierungsproblemen, die eine grundlegende Reform des Systems notwendig machten. Während Blüms simple Antwort „demographischer Faktor“ hieß, durch den das Rentenniveau auf 64 Prozent gesunken wäre, hat die rot-grüne Bundesregierung eine zukunftsweisende Reform beschlossen, die ein Rentenniveau von mindestens 67 Prozent langfristig sichert. Dies wird erreicht, ohne die junge Generation zu überfordern. Zur gesetzli-

chen Rentenversicherung treten die zusätzlichen Säulen der privaten und betrieblichen Altersvorsorge, deren Aufbau massiv vom Bund unterstützt wird. Bei der betrieblichen Altersvorsorge stehen den Tarifparteien durch die Reform vielfältige Instrumente (neben den traditionellen Durchführungswegen auch Pensionsfonds) zur Verfügung, die – gemäß einer Empfehlung der Partner im Bündnis für Arbeit – schnell genutzt wurden. In den Metall- und Chemie-Branchen haben Arbeitgeber und Gewerkschaften im letzten Herbst Einrichtungen zur überbetrieblichen Altersvorsorge geschaffen. Insgesamt profitieren über 14 Mio. Beschäftigte von den gut 90 tarifvertraglichen Vereinbarungen zur Alterssicherung. Dass die betriebliche Altersvorsorge verstärkt zu einer Gestaltungsaufgabe gewerkschaftlicher Politik geworden ist, geht auch auf gemeinsame Verabredungen im Bündnis für Arbeit zurück. Einzelne Unkenrufe, das Bündnis hebele die Tarifautonomie aus, sind inzwischen verstummt.

1.8 Aktive Gleichstellungspolitik

Auch in der Frauenförderung hat die rot-grüne Bundesregierung gehandelt: Mit dem Programm ‚Frau und Beruf‘ hat die Bundesregierung ein Wahlversprechen eingelöst und gleich zu Beginn der Legislaturperiode eine umfassende Agenda der Gleichstellungspolitik vorgelegt, die Schritt für Schritt abgearbeitet wird. Zu den umgesetzten Fördermaßnahmen gehört z.B. das ‚Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung‘. Für den Bereich der Privatwirtschaft haben sich die Wirtschaftsverbände der Bundesregierung gegenüber zur Frauenförderung verpflichtet. So sieht die Vereinbarung vom Sommer 2001 vor, Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit in den Unternehmen zu verankern und den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Die Bundesregierung setzt auf das

Engagement der Unternehmen und evaluiert die Fortschritte. Solange Erfolge zu verzeichnen sind, wird auf gesetzlichen Zwang verzichtet. Im Unterschied zur Bundesregierung favorisieren die Gewerkschaften weiterhin ein Gesetz.

1.9 Reformen auf breiter Front

Weitere Projekte, mit denen die rot-grüne Bundesregierung den Reformstau in Deutschland aufgelöst hat, sind das neue integrationsfördernde Staatsbürgerschaftsrecht, der schrittweise Ausstieg aus der Kernenergie unter Berücksichtigung der Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, das Erneuerbare-Energien-Gesetz und das sog. „100.000 Dächer“-Programm.

Allen genannten Maßnahmen der Bundesregierung ist eins gemein: Sie waren politische Forderungen der Gewerkschaften im Wahljahr, die von der rot-grünen Bundesregierung umgesetzt wurden. Neben der Tatsache, dass Wahlversprechen eingehalten wurden, lässt sich ein zweites Markenzeichen rot-grüner Politik ausmachen: Arbeitnehmer und ihre Familien wurden ins Zentrum der politischen Arbeit gerückt. Insgesamt ist es der sozialdemokratisch-geführten Bundesregierung gelungen, den Zusammenhalt in der Gesellschaft zu stärken, Sozialabbau zu beseitigen und den Trend weiterer Umverteilung von unten nach oben umzukehren.

2 Gemeinsame Politik im Bündnis für Arbeit

Angesichts der wachsenden Komplexität der Wirtschafts-, Sozial- und Finanzbeziehungen – im nationalen Rahmen ebenso wie im Geflecht der internationalen Ökonomie – kann ein abgestimmtes Verhalten der wirtschaftlich und politisch entscheidenden Akteure ein wich-

tiger Beitrag zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit Deutschlands sein. Deshalb hatte Gerhard Schröder im Wahlkampf versprochen, Gewerkschaften und Wirtschaft an einen Tisch zu holen und ein neues ‚Bündnis für Arbeit‘ zu einem wirtschaftlichen Reformmotor zu machen.

1996 hatte die Kohl-Regierung das Ende des alten Bündnisses, das auf den 1. Vorsitzenden der IG Metall Klaus Zwickel zurückging, durch einseitige Parteinahme zugunsten der Wirtschaft herbeigeführt und damit die Dialogkultur vor allem zwischen Gewerkschaften und Politik nachhaltig beschädigt. Angesichts dieser Ausgangslage war die schnelle Bildung des ‚Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit‘ im Dezember 1998 bereits der erste Erfolg. Es gibt teilweise unterschiedliche Meinungen über die weiteren Erfolge des Bündnisses. So bewertet die Wirtschaft die Absprache über beschäftigungsfördernde Tarifpolitik, die im Januar 2000 ein Ergebnis des fünften Spitzengesprächs war, als vollen Erfolg, der allein im Jahr 2000 rund 600.000 neue Arbeitsplätze ermöglicht habe. Zwar begrüßen auch die Gewerkschaften den im Jahr 2000 erreichten Beschäftigungsaufbau, doch wird die moderate Tarifrunde 2000 mit ihrer zweijährigen Laufzeit insgesamt kritisch gesehen, da die Arbeitgeber z.B. beim Abbau von Überstunden und der Schaffung neuer Beschäftigung größere Anstrengungen hätten unternehmen müssen. Dennoch sind Erfolge durch das Bündnis für Arbeit nicht von der Hand zu weisen.

2.1 Trendwende am Ausbildungsmarkt

Ab Mitte der 90er Jahre gingen ausbildungsbereite Jugendliche zunehmend leer aus, da die Anzahl angebotener Ausbildungsplätze nicht reichte, um den Bedarf zu decken. Das Bündnis hat hier mit dem ‚Ausbildungskon-

sens‘ eine Trendwende geschafft: In den Jahren 2000 und 2001 überstieg die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen bundesweit die Zahl der noch nicht vermittelten Bewerber. Durch den Erfolg des Ausbildungskonsenses wurde auch die langjährige Debatte um eine Ausbildungsumlage beendet. Einen wichtigen Beitrag zur Reduzierung der Jugendarbeitslosigkeit hat auch die IT-Offensive der Bündnispartner geleistet. Kurzfristig wurden die von der Wirtschaft zugesagten zunächst 40.000 und später 60.000 Ausbildungsplätze in den neuen IT- und Medienberufen erreicht.

2.2 Paradigmenwechsel bei der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer

Die Erkenntnis, dass Wissen und Qualifikationen *die* Schlüsselressourcen des neuen Jahrhunderts sind, ist inzwischen Allgemeingut. Deshalb kann es sich Deutschland immer weniger leisten, Qualifikationen brach liegen zu lassen. Das gilt insbesondere für Frauen: ihnen müssen bessere Chancen geboten werden, um ihre hervorragenden Qualifikationen in den Arbeitsmarkt einzubringen. Das gleiche gilt auch für ältere Arbeitnehmer, deren Fachwissen und Erfahrungen die Unternehmen stärker nutzen müssen. Die Erwerbsquoten beider Gruppen sind in Deutschland zu gering. Während unsere europäischen Nachbarn bei der Beschäftigung Älterer längst eine Kehrtwendung vollzogen hatten, wurde in Deutschland noch Ende der 90er Jahre die Praxis der Frühverrentung verfolgt. Das hat mit dazu geführt, dass heute 60 Prozent der Betriebe keine Mitarbeiter über 50 Jahre beschäftigen. Die Bündnispartner verständigten sich Anfang 2001 auf einen Paradigmenwechsel: Anstelle eines vorzeitigen Ausscheidens sollen Ältere länger die Chance haben, im Erwerbsleben zu bleiben. Als erste Folge ist die Arbeitslosigkeit Älterer im letzten Jahr überproportional gesunken.

2.3 Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt zusammenführen

Ein besonderes Problem ist der sogenannte ‚Mismatch‘ zwischen Arbeitsangebot und -nachfrage, die trotz ein bis eineinhalb Millionen unbesetzter Arbeitsplätze bei zugleich hoher Arbeitslosigkeit nicht zueinander finden. Deshalb haben die Bündnispartner Anfang 2001 eine ‚Qualifizierungsoffensive‘ beschlossen. Sie wird durch tarifliche und betriebliche Initiativen, Modernisierung von Ausbildung und Beruf sowie die Effektivitätssteigerung des arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums umgesetzt. Einen Beitrag zur Verbesserung der Qualifizierungssysteme haben die Bündnispartner auch dadurch geleistet, dass seit Bündnisbeginn insgesamt 55 Ausbildungsordnungen modernisiert und 18 neue Berufe geschaffen wurden. Früher haben sich diese Prozesse häufig viele Jahre teils ergebnislos hinzogen. Deshalb geraten die Ergebnisse schnell in den Hintergrund; z.B. haben in den zehn 1999 neu geschaffenen Berufen bis September 2001 gut 8.000 Jugendliche eine Ausbildung erhalten. Auch das ist ein Erfolg und Ausdruck einer neuen Dialogkultur zwischen den Sozialpartnern.

2.4 Neue Chancen für Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose

Auch im zwischen Gewerkschaften und Wirtschaft umstrittenen sogenannten Kombilohn- bzw. Niedriglohnbereich wurde gehandelt, um die Arbeitsmarktchancen Geringqualifizierter und Langzeitarbeitsloser – beides Problemgruppen bei der Integration in den ersten Arbeitsmarkt – zu verbessern. Die Bündnispartner haben sich auf regional begrenzte Kombilohn-Modellprojekte verständigt. Aufgrund des erkennbaren Potenzials hat die Bundesregierung das sogenannte ‚Mainzer Modell‘ bundesweit ausgedehnt. Dabei sind die verabredeten Re-

gelungen zum Kombilohn das Ergebnis eines Kompromisses im Bündnis für Arbeit, der für die Gewerkschaften gerade noch akzeptabel war, für die Wirtschaft aber am unteren Rand des Notwendigen lag.

Aus meiner Sicht hat das Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit schon beachtliche Erfolge vorzuweisen. Der Bündnisprozess ist – ähnlich wie das vielgelobte Bündnis in den Niederlanden, das 1982 mit dem Abkommen von Wassenaar begann – langfristig angelegt und soll über die Legislaturperiode hinaus fortgesetzt werden. Das zeigt auch die Organisationsstruktur mit Spitzengespräch, Steuerungsgruppe und Arbeitsgruppen. Bei einer Befragung im Rahmen der Zukunftsdebatte der IG Metall haben sich vier von fünf Beschäftigten positiv über das Bündnis geäußert. Es sei wichtig, dass Bundesregierung, Wirtschaft und Gewerkschaften unter diesem Dach zusammenarbeiten.

3 Gesamtbilanz

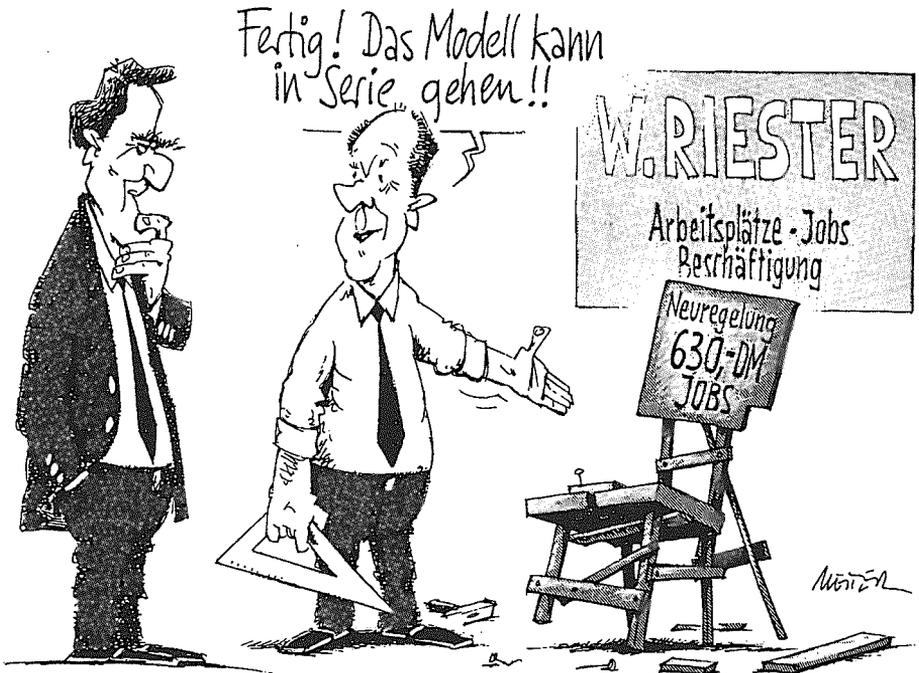
Mit der skizzierten Bilanz kann die rot-grüne Bundesregierung selbstbewusst vor die Wählerinnen und Wähler treten. Gerhard Schröder hat mit seinem kooperativen und dialogorientierten – an den praktischen Bedürfnissen der Menschen ausgerichteten – Ansatz auf nahezu allen Politikfeldern den Reformstau aufgelöst. Z.B. die Initiative D21 und die Unabhängige Kommission ‚Zuwanderung‘ – jeweils mit Beteiligung der Gewerkschaften – sind Beispiele für einen neuen Politikstil. Ob befristet oder fest institutionalisiert – ihnen liegt das Ziel zugrunde, die gesellschaftlichen Akteure jenseits von Grabenkämpfen und Ritualen auf gemeinsame Modernisierungsziele zu verpflichten und zu handeln.

Gemessen an den gewerkschaftlichen Wahlprüfsteinen und den Versprechen der SPD im

Wahljahr ist das Erreichte eine gemeinsame Erfolgsgeschichte: Aufbau neuer Beschäftigung (1,15 Mio. Erwerbstätige mehr seit 1998) bei gleichzeitiger Reduzierung der Arbeitslosigkeit (Jahresdurchschnitt 1997: 4,385 Mio., 2001: 3,852 Mio.), Haushaltskonsolidierung (Senkung der Neuverschuldung des Bundes von 63,5 Mrd. DM im Jahr 1997 auf 22,4 Mrd. Euro / 43,8 Mrd. DM im letzten Jahr), weniger Sozialhilfeempfänger (8 Prozent weniger seit 1998), Steuersenkungen vor allem für Arbeitnehmer, verbesserte Familienförderung und mehr Rechte für Arbeitnehmer und Betriebsräte.

Auch die Konjunktur hat sich unter Rot-Grün positiv entwickelt: Die deutsche Wirtschaft wuchs in den Jahren 1999 bis 2001 um jahresdurchschnittlich 1,8 Prozent gegenüber 1,3 Pro-

zent zwischen 1992 und 1998 unter der konservativ-liberalen Regierung. Dabei haben folgende Einflüsse eine noch günstigere Wachstumsentwicklung in den letzten Jahren verhindert: Zum einen dämpften konjunkturelle Schwierigkeiten in den USA und Japan ab Anfang 2001 die außenwirtschaftlichen Impulse für die deutsche Wirtschaft und trugen erheblich zur aktuellen Konjunkturdelle in Deutschland bei. Demgegenüber profitierte die deutsche Exportwirtschaft in den 90er Jahren von hohen US-Wachstumsraten unter Präsident Clinton. Zum anderen ist der Bauboom, den es zu Beginn der 90er Jahre vor allem in den neuen Bundesländern gegeben hat, seit 1996 stark eingebrochen. So ist die Zahl der Beschäftigten im Bauhauptgewerbe von über 1,4 Mio. im Jahr 1995 auf unter eine Million im letzten Jahr gesunken. Der Abbau vorhan-



dener Überkapazitäten im Baubereich hat das BIP-Wachstum allein im letzten Jahr um 0,6 Prozent gemindert.

Die teils geäußerten Befürchtungen bzw. Erwartungen (je nach Perspektive des Betrachters), die SPD werde sich nach gewonnener Bundestagswahl von den Gewerkschaften abwenden, wurden eindeutig widerlegt. Im Gegenteil: Das traditionelle Bündnis von Sozialdemokratie und Gewerkschaften hat sich bewährt und als Reformmotor erwiesen. Zwar verlief die Beziehung zwischen SPD-geführter Bundesregierung und Gewerkschaften nicht immer konfliktfrei, doch gehen Meinungs- und Wertungsunterschiede nicht über das normale Maß in einer gesunden Beziehung hinaus. Eins ist klar: Es gibt keinen Automatismus, dass Problemlösungskonzepte von SPD und Gewerkschaften übereinstimmen müssen. Vielmehr haben Politik und organisierte Interessenvertretungen verschiedene Aufgaben zu erfüllen. Bei der Wahrnehmung der jeweiligen Aufgaben ist die Schnittmenge gemeinsamer Ziele zwischen Sozialdemokratie und Gewerkschaften überaus groß. Denn beide sind durch gemeinsame Werte verbunden: Gerechtigkeit, sozialer Ausgleich, Freiheit und Solidarität geben Orientierung

und dienen als Entscheidungs- und Handlungsgrundlage. Während die gemeinsamen Werte von Sozialdemokratie und Gewerkschaften unveränderlich sind, müssen die Mittel und Wege, um gemeinsame Ziele zu erreichen, immer wieder überprüft werden. Gesellschaftlicher und technologischer Wandel sind zu gestalten, Auswirkungen getroffener Entscheidungen einzubeziehen. Deshalb kann es auch auf der Grundlage gleicher Orientierungen unterschiedliche Bewertungen geben, die zu abweichenden Schlussfolgerungen führen. Während Gewerkschaften ihre Forderungen häufig ungefiltert stellen können, muss die Politik bei ihren Entscheidungen immer im Blick haben, was machbar und zumutbar ist. Insbesondere bei weitreichenden Reformen ist es wichtig, die Unterstützung möglichst vieler Bürgerinnen und Bürger zu gewinnen. Deshalb möchte ich denjenigen in den Gewerkschaften, die die Gesamtbilanz von Rot-Grün immer wieder kritisieren, die Einschätzung Erhard Eplers entgegenhalten: die bisherige Politik der rot-grünen Bundesregierung ist „das Linkeste, was man mit Aussicht auf Erfolg“ durchsetzen konnte.

Heinrich Tiemann ist Abteilungsleiter im Bundeskanzleramt, Berlin.

Klaus Lang

Die Mitte gewinnen – die Mehrheit nicht verlieren

Überlegungen zur Bundestagswahl 2002

1 Ausgangslage

Heinrich Tiemann hat in seinem Beitrag innenpolitische Projekte größerer oder kleinerer Art, die die rot-grüne Regierung bislang auf den Weg und über die Bühne gebracht hat, aus Sicht der Regierungszentrale präsentiert. Nimmt man andere, weniger spektakuläre Gesetzesvorhaben noch hinzu, kann der Berliner Regierung und der rot-grünen Koalition sicherlich kein Mangel an Fleiß vorgeworfen werden: Sie hat in vielen Bereichen die Initiative ergriffen und auch notwendige Reformen durchgesetzt.

Aber neben der nach innen und außen gerichteten Sicherheitspolitik und Terrorismusbekämpfung gibt es eigentlich nur ein wirkliches ‚Großprojekt‘, mit dem diese Regierung in den Augen einer breiten Öffentlichkeit und damit auch der Arbeitnehmerschaft verbunden ist: Das ist die Konsolidierung der Staatsfinanzen, die rigorose Sparpolitik und die Rückführung der Neuverschuldung des Bundeshaushalts auf Null bis zum Jahr 2004.

2 Reformbilanz aus Gewerkschaftssicht

Die Gewerkschaften haben 1998 eine Kampagne geführt für einen Politikwechsel, der einen Regierungswechsel zur zwingenden Voraussetzung hatte. „Für Arbeit und soziale Gerechtigkeit“ war das Motto dieser Kampagne.

Sie war keineswegs nur taktischer Natur, sondern mit der Erwartung eines wirklichen Politikwechsels verbunden.

Die SPD selbst hat sich den Maßstab gesetzt, „Innovation und Gerechtigkeit“ zu verwirklichen und das Thema ‚Arbeit‘ stand gleichsam noch als der Fokus aller ihrer Politik darüber. Vom rot-grünen politischen und gesellschaftlichen Reformprojekt war damals die Rede. Es sollte mehr technische und gesellschaftliche Innovation bringen, mehr Beteiligung sichern und vor allem mehr Arbeitsplätze schaffen. Die ‚Gerechtigkeitslücke‘, die sich in 16 Jahren Kohl aufgetan hatte, sollte geschlossen werden.

Was ist dem Maßstab der Gewerkschaften, was den selbst gesetzten Ansprüchen der SPD gerecht geworden? Die Bilanz ist die eine, ein nach vorne gerichtetes Politikkonzept die andere Seite, die für ein Engagement der Arbeitnehmerschaft und der Gewerkschaften in der kommenden Wahlauseinandersetzung 2002 wichtig sind. Ich will es mir keineswegs so einfach machen, die nicht erreichte Senkung der Arbeitslosenzahl auf 3,5 Millionen zum alleinigen Maßstab zur Beurteilung der Regierungspolitik zu machen. Das werden die Opposition und ihr Kanzlerkandidat noch bis zum Erbrechen tun. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verlangen, dass wir uns seriös auf die Maßstäbe „Arbeit – Innovation – Gerechtigkeit“ einlassen. Eine realistische Bilanz,

die hier nur für die Wirtschafts-, Steuer- und Sozialpolitik gezogen werden soll, ist die Voraussetzung für eine vorwärtsweisende Orientierung.

2.1 Haushaltskonsolidierung

Das zentrale „Projekt Konsolidierung“ hat zu Arbeit und Innovation nichts beigetragen. Es berührt die Gerechtigkeitsfrage insofern, als eine steigende Staatsverschuldung in der Regel von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowohl durch steigende Steuerlasten als auch durch höhere Inflation bezahlt werden muss. Aber angesichts von rezessiver Entwicklung und steigender Arbeitslosigkeit ist es aus der Sicht der Gewerkschaften völlig egal, ob das Konsolidierungsziel 2006 oder 2008 erreicht wird. Und angesichts der Finanznot der Kommunen, des generell niedrigen Niveaus der öffentlichen Investitionen und des riesigen Infrastrukturbedarfs ist es schließlich schädlich für Arbeit und soziale Gerechtigkeit, an diesem Konsolidierungsziel nicht nur dem Grunde, sondern auch dem ursprünglichen Zeitplan nach festzuhalten. Die strukturellen Ursachen für Haushaltsdefizite müssen weiter vermindert und beseitigt werden. Die konjunkturellen Ursachen auf der Einnahme- und Ausgaben-seite müssen auch unter Inkaufnahme höherer Neuverschuldung bekämpft werden. Die Regierung hält an dem einmal definierten Konsolidierungsziel offenkundig mit aller Macht fest, weil sie kein anderes großes politisches Projekt von entscheidender Schlagkraft hat.

2.2 Steuerreform

Die gewerkschaftliche Kritik an der Steuerreform könnte nicht schärfer sein, als sie im *Spiegel*, im *FOCUS* oder in *Die Woche* nachzulesen ist. Natürlich wird dabei jetzt auch das übliche Spiel in Szene gesetzt, das Journalistinnen und Journalisten so lie-

ben: Nach dem ‚Hosianna‘ folgt das ‚Kreuzige Ihn‘ – jetzt bezogen auf Hans Eichel. Aber es führt kein Weg daran vorbei: Die Kritik an dieser Steuerreform ist berechtigt und von den Gewerkschaften von Anfang an geübt worden. Natürlich gibt es eine Entlastung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihrer Familien, aber generell gilt: Diese Steuerreform hat die Verteilungsungerechtigkeit vergrößert, für Arbeit und Innovation nichts gebracht. Die Entlastung der Spitzenverdiener ist proportional deutlich höher als die bei den Beziehern von Durchschnittseinkommen. Und in der Tat haben die großen Kapitalgesellschaften sehr viel, mittelständische Unternehmen sehr wenig von dieser Steuerreform erfahren. Die Ökosteuer ist sicher der richtige Ansatz, das Problem ihre Verwendung. Sie dient nicht für eine nachhaltige und Arbeitsplätze schaffende Modernisierung der Wirtschaft, sondern lediglich zur Stabilisierung bzw. Verringerung des Rentenversicherungsbeitrages.

2.3 Rentenreform

Die Rentenreform ist und bleibt innerhalb der Gewerkschaften mit dem Ausstieg aus der paritätischen Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme verbunden. Die Gewerkschaften sind sehr rasch nach der Verabschiedung der Reform von der Kritik auf die konstruktive Nutzung und Gestaltung dieser zusätzlichen privaten Altersvorsorge umgestiegen: durch die Tarifverträge, die sie auf breiter Basis dazu geschlossen haben. Aber das Janusgesicht der Rentenreform bleibt. Also ist sie kein Mobilisierungsmotor im Blick auf eine Wiederwahl der SPD. Sie löst im genauso großen Umfang die Befürchtung des Ausstiegs aus der paritätischen Finanzierung auch bei der ‚Reform‘ der anderen sozialen Sicherungssysteme, insbesondere der Krankenversicherung, aus.

2.4 Bündnis für Arbeit

Das Bündnis für Arbeit, das Gerhard Schröder in den Mittelpunkt seiner Politik zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und zur Reform des Sozialstaates gestellt hat, bleibt hinter seinen Möglichkeiten zurück. Es geht überhaupt nicht darum, das Bündnis für Arbeit zu verurteilen. Ganz im Gegenteil: das Bündnis für Arbeit hat eine Reihe wichtiger Ergebnisse gebracht, von der Qualifizierungsoffensive über die Ausbildungsplatzgarantie bis hin zum Job-Aktiv-Gesetz. Aber es ist auch nicht zu dem Motor eines Projektes der arbeitsorientierten Reform von Arbeitsgesellschaft und Sozialstaat geworden. Das Bündnis für Arbeit ist nicht an uneinsichtigen und kompromisslosen Gewerkschaften, auch nicht an deren Kleinmut, gescheitert. Es ist daran gescheitert, dass es keine im Grundsatz gemeinsame Perspektive von SPD und Gewerkschaften über die Reform des So-

zialstaates, mehr Gerechtigkeit in der Gesellschaft, die Zukunft der Erwerbsarbeit und die Reform der Arbeitsgesellschaft gibt. Und dass quantifizierte beschäftigungspolitische Ziele oder Zielkorridore nicht nur von den Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden radikal abgelehnt, sondern auch von der Bundesregierung weder gefordert noch unterstützt worden sind. Wenn es möglich ist, ein quantifiziertes Ziel, z.B. die Senkung der Lohnnebenkosten, zu vereinbaren, dann muss es im Prinzip auch möglich sein, sich unter bestimmten Rahmenbedingungen über quantifizierbare Ziele zur Entwicklung und zum Aufbau von Beschäftigung, zum Abbau der Arbeitslosigkeit zu verständigen. Aber selbst das im Bündnis für Arbeit vereinbarte „Monitoring“ in dieser Frage ist nicht nur von den Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden, sondern auch von der Bundesregierung selbst nicht ernst genommen und umgesetzt worden.



2.5 Weitere Aspekte

Natürlich sind in einer Bilanz auch andere Einzelgesetze zu berücksichtigen – von den Rücknahmengesetzen über die Reform der Betriebsverfassung bis hin zum Tariftreuegesetz. Hier sind unbestreitbar zum Teil wichtige Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsfragen aufgegriffen und in Gesetze umgesetzt worden. Aber sie bleiben Stückwerk und sie sind nicht Ausdruck eines Gesamtkonzeptes einer arbeitsorientierten, gerechtigkeitsmehrenden Reformpolitik.

2.6 Fazit

Die Bilanz einer erstmaligen rot-grünen Bundesregierung ist aus der Sicht von Arbeitnehmern und Gewerkschaften mehr als zwiespältig.

Erstens: Das Herzstück der Politik von Bundesregierung und Regierungskoalition ist Sparpolitik und Konsolidierung. Nicht: mehr Arbeit, Innovation und Gerechtigkeit.

Zweitens: Die Steuer- und Rentenreform sind aus gewerkschaftlicher Sicht eher zurückhaltend zu beurteilen. Sie haben die Gerechtigkeitslücke ganz sicher nicht verringert, eher vergrößert.

Drittens: Es gibt viele einzelne Vorhaben, die Arbeitnehmerinteressen entsprechen und Gewerkschaftsforderungen aufgreifen. Aus ihnen ergibt sich aber keine Grundlage für ein geschlossenes arbeitspolitisches und sozialstaatliches rot-grünes Reformprojekt.

Viertens: Es besteht bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie in den Gewerkschaften nicht der Eindruck, als hätte die ungerechte Verteilung abgenommen, als sei das Auseinanderdriften der Gesellschaft gestoppt und als seien die Bemühungen um europäische und

globale Regulierung verstärkt worden. Dass die Bundesregierung beim Abbau der Arbeitslosigkeit das einer nationalen Regierung nach wie vor Mögliche voll ausgeschöpft hätte, lässt sich mit guten Gründen und gewichtigen Argumenten bezweifeln.

3 Die Politik der Mitte

Die Gewerkschaften werden sich wieder in die Wahlauseinandersetzung einmischen und ihre Forderungen für einen Politikwechsel formulieren. Sie müssen ihre Kampagne „Für Arbeit und soziale Gerechtigkeit“ wieder aufleben lassen und mit denselben Maßstäben wie 1998 konkrete Forderungen aktualisieren.

Die Ausgangslage für den Bundestagswahlkampf scheint von Seiten der SPD von zwei Faktoren bestimmt zu werden: einerseits soll Edmund Stoiber, der Kanzlerkandidat der Unionsparteien, als ‚Spalter‘ und rechter Rattenfänger dargestellt werden. Und andererseits hat Franz Müntefering in einem Strategiepapier (Januar 2002) die Fortsetzung einer „Politik der Mitte“ zur zentralen Wahlkampfstrategie der SPD erklärt.

3.1 Stoiber ist nicht Strauß...

Aus Sicht der Gewerkschaften kann ich nur davor warnen, einen reinen „Anti-Stoiber-Wahlkampf“ zu machen. Es wäre äußerst gefährlich für die SPD, Stoiber nur in die rechte Ecke zu stellen und gleichzeitig alle gewerkschaftlichen und arbeitnehmerorientierten Reformforderungen an das Programm einer SPDgeführten Regierung mit dem Verweis „Ihr wollt doch nicht Stoiber!“ abwehren zu wollen. Stoiber ist nicht Strauß – vor allem ist er nicht die Skandal belastete negative Symbolfigur der Bonner Nachkriegsrepublik. Stoiber ist ein – nach den Maßstäben, die für alle Ministerpräsidenten gelten – durchaus erfolgrei-

cher Ministerpräsident mit einigen positiven und etlichen negativen Seiten. Sie müssen natürlich thematisiert werden. Aber ein reiner Anti-Stoiber-Wahlkampf, ohne positive Identifikationsmöglichkeiten mit zukunftsorientierten Politikprojekten der SPD, droht bestenfalls zu massenhafter Wahlenthaltung, aber keineswegs zu ausreichender Begeisterung und Zustimmung für die SPD zu führen.

3.2 ... und „die Mitte“ bleibt konturenlos

Franz Müntefering stellt im Schlussabsatz des erwähnten Papiers zu Recht fest: „Die Politik der Mitte braucht Begeisterung und Rückhalt, Spontaneität und Ausdauer“. Das Papier selbst schafft dafür innerhalb der Arbeitnehmerschaft und bei den Gewerkschaften keinerlei Grundlage. Es bietet keine die Identifikation fördernden politischen Projekte. Es enthält viele Lehrformeln und Absichtserklärungen, aber ohne sichtbare Ausrichtung auf Arbeit und soziale Gerechtigkeit, ohne sichtbare Anstrengungen in einer Welt der europäischen Integration und der realen Globalisierung parteiliche Schutz- und Gestaltungsmacht für die reale gesellschaftliche Mehrheit zu sein.

So wird z.B. konstatiert, dass die Globalisierung zur Realität und alltäglich geworden sei. Aber es wird nicht reflektiert, welche Auswirkungen das hat und welche politische Gestaltung angesichts dessen notwendig ist. Es wird konstatiert, dass die dauerhafte Sicherung des Wohlstandes voraussetze, dass eine gute Zukunft neu definiert und Instrumente zeitgerecht erneuert würden. In welche Richtung dies gehen soll, bleibt aber mehr als dunkel. Und es wird darüber schwadroniert, dass sich in diesem Jahrzehnt entscheidet, welchen Weg des Friedens und der Freiheit die europäischen Völker in demokratischer Gemeinsamkeit gehen könnten und ob sie als leistungsfähige Wirt-

schaftsregion den Wohlstand sichern und ausbauen könnten, „auch in Konkurrenz zu anderen Wirtschaftsregionen der Welt“. Diese Formulierung öffnet dem Konkurrenzkapitalismus als Strategie der SPD Tür und Tor. Aber es wird nicht thematisiert, dass dieser Weg eben nicht in mehr oder weniger ruinöser Konkurrenz der großen Wirtschaftsregionen zueinander beschritten werden darf, sondern in regulierter Kooperation zur Vermeidung von globalem Lohn-, Sozial- und Umweltdumping gegangen werden muss.

Innovation und Gerechtigkeit werden erneut als Prinzipien einer Politik der Mitte formuliert. Aber wo und wie mehr ‚Gerechtigkeit‘ hergestellt werden muss und in welchen Bereichen Innovationen notwendig sind, wird verschwiegen. Das wirtschafts- und gesellschaftspolitische Modell, das dem Papier zugrunde liegt, setzt allein auf Vergrößerung wirtschaftlichen Wachstums als Grundlage für mehr Beschäftigung und eine Fortführung und Verschärfung des Konkurrenzkapitalismus als entscheidende Quelle des nationalen Wohlstands. Bei den Prinzipien der Politik der Mitte tauchen „Innovation und Gerechtigkeit“, „Individualisierung und Zusammenhalt“, „Konsens und Führung“, „Subsidiarität und Staat“ auf. Solidarität und Partizipation, Demokratie und Parteilichkeit und ähnliche Zielsetzungen fehlen. Die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften wird an keiner Stelle hervorgehoben betont. Unter ‚solidarischem Zusammenhalt‘ heißt es, dass durch die Individualisierung auch neue Formen solidarischen Zusammenhalts hervorgebracht worden seien, „gleicherweise in traditionsreichen und in neuen Initiativen der Zivilgesellschaft“. Gewerkschaften sind somit wohl auf eine „traditionsreiche Initiative der Zivilgesellschaft“ reduziert.

Über die Rolle des Staates werden im Zusammenhang mit Subsidiarität weniger als banale

Sätze und Lehrformen genannt. Staat und Zivilgesellschaft müssten sich modernisieren. Über die ganzen Sicherheitsgesetze im Zusammenhang der Terrorismusbekämpfung kein Wort – etwa, dass hier eine Regulierungswut sondergleichen eingesetzt hat, die in entschiedenem Gegensatz zum Deregulierungswahn in anderen Bereichen steht.

Das Programm der Mitte wartet mit einer Aufzählung von Leistungen auf, wobei pauschal behauptet wird, dass Deutschland seinen Wohlstand gemehrt, sich Zukunftschancen eröffnet, den sozialen Frieden gefestigt und seine Liberalität bewiesen hat. Wo die Wohlstandsmehrung in den letzten drei Jahren geblieben ist, wo mehr Zukunftschancen bei steigender Arbeitslosigkeit sind, wo sozialer Frieden gefestigt ist bei sich verschärfenden Verteilungskonflikten – das alles ist keinen kritischen und nachdenklichen Halbsatz wert. Bei den aufgezählten politischen Initiativen und gesetzlichen Regelungen fehlen (zufällig?) das Betriebsverfassungsgesetz, der Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit, das Bündnis für Arbeit ebenso wie die Neuregelung der Scheinselbstständigkeit und das 630-DM-Gesetz.

„Beschäftigung sichern und schaffen“ als Schwerpunkt künftiger Politik taucht unter ferner liefen auf – nach Familienpolitik, die gleich doppelt behandelt wird, und nach Förderung von Wissenschaft und Forschung sowie der „neuen Gründerkultur“. Unter „Beschäftigung sichern und schaffen“ wird auch gleich die Qualifizierung und die Reform im Bildungsbereich subsummiert. Das Thema „Bildung und Qualifizierung“ ist keinen eigenen Schwerpunkt wert.

Zur Gestaltung der globalen Wirtschaft, zur Reform der entsprechenden Institutionen und zum Umgang mit der Globalisierung wird kein Wort gesagt. Es finden sich sprachliche und

sachliche Unsinnsätze wie „Wir setzen auf einen Arbeitsmarkt, der transparent und flexibel sich auch am Ziel der Beschäftigung für alle orientiert“. Ist der Arbeitsmarkt ein anonymes Wesen, das sich selbst irgendwie orientiert? Er soll sich ‚auch‘ am Ziel der Beschäftigung orientieren, worauf denn noch? Und was beinhaltet der ebenso ominöse Satz „Aus Versicherung der Arbeitslosen muss vorrangig eine Beschäftigungssicherung werden“?

In eklatantem Gegensatz zu der Absage an ein Gleichstellungsgesetz in der privaten Wirtschaft – und dieser Sachverhalt wird nicht einmal erwähnt – wird die Gleichstellung zum Ziel der Politik erklärt und fälschlicherweise auf die erklärte Bereitschaft der Unternehmen gesetzt, dieses Ziel zu unterstützen. Etwas verunglückt wird aus dem Primat der Politik der Satz: „Wir wollen den Vorrang der Demokratie vor wirtschaftlichen und materiellen Interessen sichern“. Kein Wort über die Demokratisierung im Bereich von Unternehmen und Wirtschaft, in den Betrieben und Verwaltungen, kein Wort auch über die demokratische Gestaltung der globalen Wirtschaft.

Alles in allem ist „Die Politik der Mitte in Deutschland“ ein nichtssagendes, mit Leerformeln und teilweise Unsinnssätzen operierendes Dokument, ohne jede inhaltliche Konkretisierung und parteiliche Orientierung künftiger Politik. Das ist also offenkundig die Politik der Mitte: beliebig und schwammig, nichtssagend und nach allen Seiten offen, kaum mehr unterscheidbar von einem konservativen oder neoliberalen Politikprojekt. Anstelle der Orientierung an einer realen gesellschaftlichen Mehrheit, deren Mitte nun einmal die Arbeitnehmerschaft mit ihren Familien sind, tritt eine vage gesellschaftliche Mitte als Orientierungsgröße der Politik der SPD, eine Modernisierungsrhetorik, die alle Optionen offen lässt und überprüfbare Festlegungen peinlich vermei-

det. Damit werden sicherlich kein begeistern- der Wahlkampf organisierbar, Arbeitnehmer- schaft und Gewerkschaften nicht mobilisier- bar sein. „Politik der Mitte braucht Parteinah- me“ heißt es zu Ende des Dokuments. Dieses Dokument macht aber Parteinahme unmöglich. Es wird weder Begeisterung hervorrufen noch Rückhalt begründen. Es ist geeignet, bestenfalls Langeweile, im schlimmsten Fall Ablehnung und Wahlenthaltung in der Arbeitnehmerschaft hervorzurufen.

4 Politische Reformprojekte

Aus dem unveränderten Maßstab von „Arbeit und sozialer Gerechtigkeit“ gibt es für die Ge- werkschaften Prioritäten und Projekte, die in einem sozialdemokratischen Wahlprogramm auftauchen müssen.

1. Die Sicherung und Schaffung von Arbeits- plätzen, die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit müssen unverändert an erster Stelle stehen. Dazu gehört eine wachstumsfördernde Politik ebenso wie eine Aussage über Arbeitszeitpoli- tik, die zur Arbeitsumverteilung führt. Bei der wachstumsfördernden Politik muss die Steige- rung der öffentlichen Investitionen, insbe- sondere die Verringerung der Finanznot der Kommunen und das Vorziehen bzw. die Vorfi- nanzierung von Investitionen in Verbindung z.B. mit der EU-Osterweiterung stehen. Ent- scheidend aber ist, dass neben einer wach- stumsfördernden und investitionssteigernden Politik auch die Arbeitsumverteilung wieder ihren Stellenwert in einer Politik der SPD zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit bekommt. Die SPD scheint die gesamte wachstumskriti- sche Debatte der 70er und 80er Jahre, die sie selbst initiiert hat, entweder vergessen oder verdrängt zu haben.

2. Die SPD muss ein eigenes politisches Profil in der Familienpolitik gewinnen. Sie muss die

Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Partner- schaft, die Förderung der Frauenerwerbstätig- keit und die Gleichstellungspolitik mit einem entsprechenden Gesetz an die erste Stelle rü- cken. Hier muss eine andere Zielrichtung als nur der konservative Zungenschlag der ‚Fami- lienförderung‘ deutlich werden. In diesen Zu- sammenhang gehört dann auch eine Arbeits- zeitpolitik, die diese Zielsetzungen fördert, und die Frage der Ganztagsbetreuung nicht vernachlässigt.

3. Als weiteres wichtiges Thema muss Bil- dung und Qualifizierung angesprochen wer- den. Hierzu gehört z.B. eine gesetzliche Ver- ankerung der betrieblichen Verpflichtung zur Erstausbildung und zur Weiterbildung, ein Bun- desrahmengesetz zur Weiterbildung sowie die Umsetzung der vielfältigen Anstöße aus der ‚Qualifizierungsoffensive‘, die im Rahmen des Bündnisses für Arbeit formuliert worden ist. Hierzu gehören auch klare Aussagen zur Re- form der Grundschule (Ganztags- und des gesamten Schul- und Hochschulsystems). Die SPD muss insbesondere auf die Erkenntnis re- agieren, dass sich die Chancengleichheit im Bildungswesen in Deutschland in den letzten 20 Jahren nicht verbessert, sondern eher ver- ringert hat und Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern die stärksten schichtenspezi- fischen Barrieren in seinem Bildungssystem hat.

4. Verteilungsgerechtigkeit muss einen zen- tralen Stellenwert der Programmatik der SPD für die nächste Legislaturperiode einnehmen. In diesen Zusammenhang könnte ein Gesetz über Mindestlöhne in prekären Bereichen ebenso gehören wie eine Initiative für eine Vermögens- oder Erbschaftssteuer. Sie war im Wahlprogramm für die jetzige Legislatur- periode zugesagt, ist aber nicht eingelöst wor- den. Die SPD muss der Tatsache Rechnung tragen, dass aus der Sicht der Arbeitnehmer-

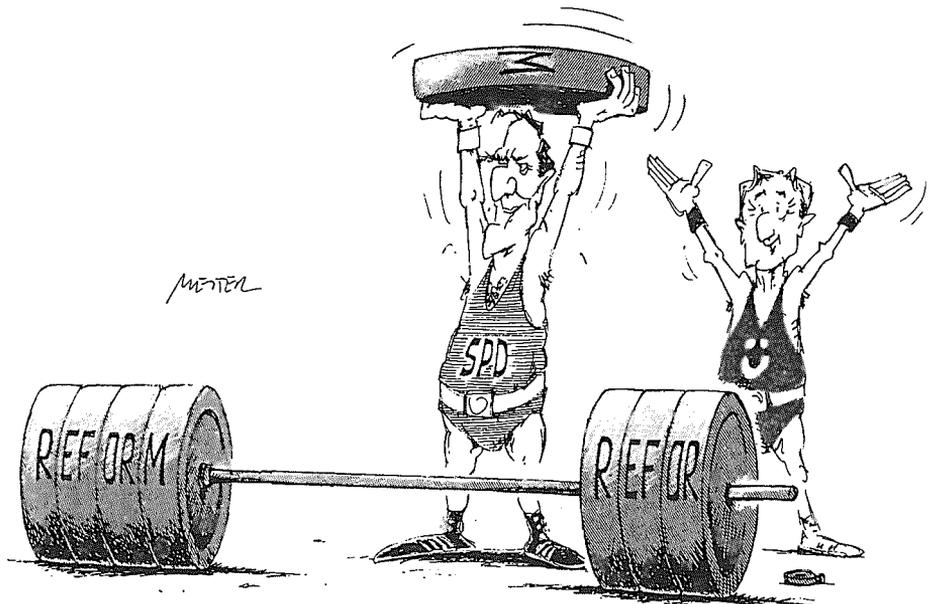
innen und Arbeitnehmer die Verteilungsungerechtigkeit größer geworden ist. Bei den Einkommen und insbesondere bei den Vermögen hat die ungleiche Verteilung und die Konzentration großer Einkommen und Vermögen in den Händen Weniger zugenommen. Eine wirkungsvolle Initiative zur Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Produktivvermögen muss erwogen werden.

5. Die Reform des Sozialstaates muss jetzt insbesondere die Gesundheitspolitik und die Krankenversicherung betreffen. Hier müssen tradierte Machtstrukturen der Ärztenverbände und der Pharmaindustrie überwunden, ein besserer Ausgleich zwischen den verschiedenen Kassen durchgesetzt, die strikte Trennung zwischen ambulanter und stationärer Behandlung aufgehoben und insbesondere das Prinzip der paritätischen Finanzierung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern beibehalten werden.

In diesen Bereich gehört auch das Vorhaben, die Rentenversicherung zu einer Erwerbstätigenversicherung auszuweiten, wie es im Rahmen der Rentenreform 2000 zugesagt wurde.

In das Zentrum des Interesses ist inzwischen auch die Reform der Arbeitsmarktpolitik gerückt. Hier ist mit dem Job-Aktiv-Gesetz schon einiges passiert. Durch entsprechende Maßnahmen muss die Effizienz der Vermittlungstätigkeit der Bundesanstalt für Arbeit erhöht werden. Eine generelle Privatisierung der Arbeitsvermittlung ist dagegen abzulehnen.

6. In einem SPD-Wahlprogramm muss eine Stärkung der Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte eine wichtige Rolle spielen. Dazu gehört in erster Linie die Reform des § 146 SGB III, d.h. die Wiederherstellung eines uneingeschränkten Streikrechtes, und die Einführung eines Verbandsklagerechtes für die Gewerkschaften. Es kann doch nicht sein, dass in



immer mehr Bereichen (z.B. Umwelt) Verbände Klagerecht für ihre Belange erhalten, die Gewerkschaften aber kein eigenständiges Klagerecht bei Verstößen gegen Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen haben.

7. Die Wirtschaftspolitik und der Arbeitsmarkt in Ostdeutschland müssen weitere Schwerpunkte eines SPD-Programms sein. Insbesondere in den neuen Bundesländern ist ein Investitionsprogramm zur Verbesserung der Infrastruktur notwendig, das auch gezielt für mehr Beschäftigung sorgt. Die Zahl der Ausbildungsplätze, gerade auch der betrieblichen, muss in Ostdeutschland durch geeignete Maßnahmen erhöht, die Abwanderung junger Menschen gestoppt werden.

8. In der Europapolitik muss ein eigenständiger Akzent auf die soziale Gestaltung Europas gelegt werden. Dazu gehören die Sicherung der Arbeitnehmermitbestimmung in Betrieben und Unternehmen auf europäischer Ebene, das Drängen darauf, eine europäische Wirtschaftsregierung einzuführen, die Verpflichtung der Europäischen Zentralbank auf das Beschäftigungsziel und nicht nur auf die Geldwertstabilität, konkrete Schritte zur Verhinderung der Steuerdumpings in der Europäischen Union. Im Blick auf den europäischen Verfassungskonvent muss von Seiten einer SPD-geführten Bundesregierung darauf gedrängt werden, Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte sowie soziale Grundrechte zu verankern und grenzüberschreitende Warnstreiks und Streiks zu ermöglichen.

9. Auch wenn die Gestaltung der Globalisierung weit über die Handlungsmöglichkeiten einer nationalen Regierung hinausgeht, muss die SPD in dieser Frage politische Akzente

setzen. Denn die Globalisierung wird von einer großen Zahl von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als Quelle der Bedrohung von Arbeitsplätzen und als Ursache für die Verschlechterungen von Arbeitsbedingungen gesehen. Die SPD muss z.B. Vorhaben, wie die Einführung von Codes of Conduct unterstützen, Aussagen zur notwendigen Reform der internationalen Finanz- und Handelsorganisationen machen und sich etwa hinter Forderungen nach internationalen Kapitalverkehrs- und Devisenspekulationskontrollen stellen sowie die Forderung nach einer Devisenverkehrssteuer (Tobin Tax) unterstützen.

10. Das Projekt einer institutionalisierten Zusammenarbeit zwischen Bundesregierung, Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden sowie Gewerkschaften bleibt auf der Tagesordnung. Die Erfahrungen mit dem Bündnis für Arbeit müssen dabei berücksichtigt werden. Ein neues Bündnis für Arbeit macht nur Sinn, wenn eine Verständigung über quantifizierte Ziele oder Zielkorridore für die Steigerung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen mit zum Thema gemacht und ein Grundkonsens zwischen einer SPD-geführten Regierung und den Gewerkschaften über die Reformziele im Bereich von Wirtschaft, Beschäftigung, Arbeitsmarkt und Sozialstaat erreicht wird.

Es gibt also genügend Projekte, die die SPD aufgreifen kann, um für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Bundestagswahl 2002 attraktiv zu sein. Die SPD muss mit ihrer Wahlkampfstrategie die Mitte gewinnen – darf darüber aber die Mehrheit nicht verlieren.

Klaus Lang ist Leiter der Abteilung 1. Vorsitzender beim Vorstand der IG Metall, Frankfurt/Main.

Anke Hassel

Sozialpakete

Die deutschen Gewerkschaften im Bündnis für Arbeit

1 Einleitung

Den deutschen Gewerkschaften fällt ihre Rolle im Bündnis für Arbeit schwer. Dabei geht die ursprüngliche Idee eines Bündnisses zwischen Regierung und Tarifparteien auf einen Vorschlag von Klaus Zwickel auf dem Gewerkschaftstag der IG Metall im November 1995 zurück. Zwickel bot damals der Regierung und den Arbeitgebern einen moderaten Tarifabschluss an. Im Gegenzug sollten die Arbeitgeberverbände sich verpflichten, Arbeitsplätze zu schaffen und die Regierung eine flankierende Wirtschafts- und Sozialpolitik verfolgen. Die weitere Entwicklung des Bündnis für Arbeit stand jedoch schon bald unter einem ungünstigen Stern.

Während sich die Bundesregierung im Winter 1995/96 zunächst interessiert zeigte und bereit war, in Spitzengesprächen über den Gewerkschaftsvorschlag zu verhandeln, ebte die Begeisterung auf beiden Seiten nach dem unerwartet guten Abschneiden der FDP in drei Landtagswahlen im April 1996, den Forderungen des Wirtschaftsministerium unter Günter Rexrodt zur Deregulierung des Arbeitsmarktes, der Beschneidung von sozialen Sicherungsleistungen sowie der Kürzung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ab. Bereits im Sommer 1996 war das erste Bündnis für Arbeit an der Ablehnung des Sparpakets der Bundesregierung durch die Gewerkschaften gescheitert. Die Gewerkschaften im DGB organisierten stattdessen eine Großdemonstration gegen die Sparpolitik der Bundesregierung. Die Arbeitgeber-

verbände hatten sich schon von jeher skeptisch gezeigt und stets betont, dass sie als Verband keine Beschäftigungszusagen eingehen könnten.

Einen prominenten Platz in der politischen Öffentlichkeit erlangte das Thema dann wieder zwei Jahre später. Im Sommer 1998 wurde das Bündnis für Arbeit zu dem bedeutendsten Wahlkampfthema der Sozialdemokratischen Partei. Für die SPD, deren Spitzenkandidat Gerhard Schröder sich einzig an der Leistung des Abbaus der Arbeitslosigkeit messen lassen wollte, war das Bündnis für Arbeit der Schlüssel zur Lösung der Beschäftigungskrise. Gemeinsam mit Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden sollte dem Kampf gegen die Arbeitslosigkeit eine neue Dynamik gegeben werden. Anfang 2001 schrieb der Chef des Bundeskanzleramts Frank-Walter Steinmeier in der ZEIT dem Bündnis für Arbeit eine Pionierrolle für die Modernisierung der Politik zu. Modernes Regieren sei heute mehr eine Frage eines innovativen Konsenses – „das Ergebnis einer offen und fair ausgetragenen Auseinandersetzung um Standpunkte und Interessen“. (Die Zeit, 10/2001)

Die Gewerkschaften reagierten enthusiastisch und unterstützten den Wahlkampf der SPD mit ihrer Kampagne ‚Für Arbeit und soziale Gerechtigkeit‘ wie schon seit langem nicht mehr. Die traditionelle Verbindung zwischen Partei und Gewerkschaft, die in den letzten Jahren brüchiger geworden war, schien wieder aufzublühen. Walter Riester, 2. Vorsitzender der IG

Metall, symbolisierte als Kandidat für das Amt des Arbeitsministers eine neue Bindung zwischen einem Spitzenkandidaten, der sich als der Genosse der Bosse ausgab, und der Arbeiterbewegung als der Wurzel der Sozialdemokratie.

Auf den rot-grünen Wahlsieg und das neue Bündnis für Arbeit folgte im Herbst 1998 ein reger Aktivismus. Das Bündnis wurde von Beginn an mit großem Aufwand organisiert. Den Spitzengesprächen mit einer Runde von insgesamt 14 Ministern und Verbandsvorsitzenden wurde eine Steuerungsgruppe auf der Ebene der Referenten an die Seite gestellt, die die Positionen und Themen vorbereiten sollte. Nach der ersten Einigung auf eine zu bearbeitende Liste von Themen - von Überstunden bis zur Steuerreform - wurden rasch Arbeitsgruppen unter der Federführung einzelner Ministerien ins Leben gerufen. Der Prozess sollte wissenschaftlich durch eine Benchmarking-Gruppe unterstützt werden.

Der Enthusiasmus hielt nicht an. Dies war zum Teil, aber nicht allein, auf das schnelllebige und wenig nachhaltige Vorgehen des damaligen Kanzleramtsministers Bodo Hombach zurückzuführen. Aber auch nach dem Wechsel von Aktivismus zur *Politik der ruhigen Hand* im Kanzleramt fehlten greifbare Resultate. Viele der im Herbst 1998 gegründeten Arbeitskreise haben kaum zu Ergebnissen geführt oder ihre Tätigkeit erst gar nicht aufgenommen. Manche Arbeitsgruppen beschäftigten sich zwischenzeitlich auch mit anderen Themen, wie die Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung, die am 5. Februar 2001 eine Erklärung zur Bekämpfung des Rechtsextremismus verabschiedete.¹ Die von der Bundesregierung in Auftrag gegebene Benchmarking-Studie der Wissenschaftler im Bündnis wurde aufgrund politisch unangenehmer Empfehlungen nicht mehr offiziell vom Kanzleramt entgegenge-

nommen. 2001 hat sich die Bündnisrunde ein einziges Mal am 4. März getroffen. Kein wesentliches Reformprojekt wurde bislang offiziell im Rahmen der Bündnisgespräche verabschiedet.

Im Vorfeld der Tarifrunde 2002 fand ein weiteres Treffen am 25. Januar statt. Die Arbeitgeber forderten vorab in einem Positionspapier die Einbeziehung der kommenden Tarifrunde in die Bündnisgespräche sowie eine Reihe von Maßnahmen zur Deregulierung des Arbeitsmarktes. Die Gewerkschaften fühlten sich durch das Positionspapier und den Forderungskatalog über Gebühr provoziert und sprachen von gezielten Angriffen der Arbeitgeber auf das Bündnis insgesamt. Die Gewerkschaften waren ohne eigene Position in das Spitzentreffen gegangen. Sie lehnten die Verbindung von Spitzengesprächen mit Tarifpolitik ab, klagten über die fehlenden Erfolge auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere im Hinblick auf die hohe Zahl der Überstunden, und drohten immer wieder mit dem Ausstieg aus den Bündnisgesprächen. Aufgrund der gegensätzlichen Auffassungen über die zu besprechenden Themen blieb diese Spitzenrunde ohne Ergebnis. Noch nicht einmal eine allgemein gehaltene gemeinsame Erklärung der Tarifparteien konnte verabschiedet werden.

In der Substanz hat das Bündnis wenig bewirkt: Experten sind sich einig, dass zwar die aktuelle Verschlechterung der Beschäftigungssituation der Jahre 2001/2002 konjunkturell verursacht ist. Das strukturelle Problem einer niedrigen Beschäftigungsquote und mangelnden Dynamik auf dem Arbeitsmarkt wäre jedoch auch bei besseren konjunkturellen Rahmenbedingungen nicht gelöst.

Ist das Bündnis also überflüssig? Hat es den Gewerkschaften geschadet oder eher genutzt?

Zur Beantwortung dieser Fragen muss zunächst geklärt werden, um was es in dem Bündnis eigentlich geht. In einem zweiten Schritt wird zu untersuchen sein, welche Hürden diese Form der Kooperation zu nehmen hat und warum dieses Vorhaben in Deutschland vergleichsweise schwierig ist. Auf dieser Grundlage lässt sich beurteilen, welche Möglichkeiten sich in diesem Prozess für die Gewerkschaften bieten.

2 Anpassung an eine harschere ökonomische Umwelt

Es ist eine Ironie der Geschichte, dass die IG Metall heute nichts mehr von tarifpolitischen Absprachen wissen will, nachdem sie selbst die Tarifpolitik in die Kanzlerrunden als Verhandlungsgegenstand eingebracht hat. Kanzlerrunden mit Vertretern der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden gab es in regelmäßigen Abständen bereits seit Beginn der 1990er Jahre, um den Institutionentransfer von West nach Ost zu koordinieren. Allerdings führte erst der Bündnisvorstoß auf dem Gewerkschaftstag der IG Metall im November 1995 die Tarifpolitik als Gegenstand in dieses Forum ein.² Seitdem ist die Frage der Lohnabsprachen der zentrale Konfliktpunkt zwischen den Beteiligten. Der Vehemenz, mit der sich Gewerkschaftsvorsitzende heute gegen die Behandlung der Tarifpolitik in Bündnisgesprächen wehren, steht das Bestreben der Arbeitgeberverbände und der Regierung gegenüber, eben dies zu erreichen. Für Arbeitgeber und Regierung haben Lohnabsprachen einen so hohen Stellenwert, dass ein Bündnis ohne einen Konsens in der Tarifpolitik wenig Sinn macht.

Der hohe Stellenwert, den die Tarifpolitik seit Mitte der 1990er Jahre im Verhältnis zwischen Gewerkschaften und Regierung einnimmt, hat mit mehreren Faktoren zu tun:

(1) Auf der einzelwirtschaftlichen Ebene sind zunächst der härtere internationale Wettbewerb und die nachlassende Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen zu nennen. Beides wurde schmerzhaft während der Rezession 1991/92 deutlich, als innerhalb eines Jahres fast eine halbe Million Arbeitsplätze in der verarbeitenden Industrie verloren gingen. Nicht nur die hohen Kosten des Lohnabschlusses von 1991, sondern auch die durch indirekte Arbeitskosten geschulterten Ausgaben für die deutsche Vereinigung machten sich bei den Unternehmen auf der Kostenseite bemerkbar. Hinzu kamen die ersten Auswirkungen des verschärften Wettbewerbs im europäischen Binnenmarkt sowie die Aufholbewegung der Schwellenländer, denen die Qualitätsproduktion mit Hilfe von Lean-Production-Konzepten zunehmend besser gelang. Im internationalen Vergleich der Entwicklung der realen Lohnstückkosten hatte sich die Position Deutschland bereits ab Mitte der 1980er Jahre beständig verschlechtert. Ein deutlicher Einbruch erfolgte in der ersten Hälfte der 1990er Jahre. Erst ab Mitte der 1990er Jahre verbesserte sich die internationale Wettbewerbsposition deutscher Unternehmen wieder, in vielen Fällen aufgrund drastischer Kostensenkungsprogramme im Rahmen betrieblicher Bündnisse für Arbeit. Der Druck auf die Arbeitskosten und die wilde Verbreitung von Standortsicherungsvereinbarungen in den Jahren 1994 und 1995 waren eine wesentliche Motivation für den ersten Bündnisvorschlag von Klaus Zwickel. Die Hoffnung der IG Metall-Spitze war damals, dass durch eine Kostensenkung auf breiter Front dem betrieblichen Aufbrechen des Tarifkorsetts entgegengewirkt werden könnte.

(2) Ein weiterer wichtiger Grund aus Sicht der Regierung war die drängende Notwendigkeit der Haushaltskonsolidierung. Während die deutsche Staatsverschuldung sich im europäischen Vergleich bis Anfang der 1990er Jahre

deutlich unter dem Durchschnitt bewegte, verursachten die deutsche Vereinigung und die Rezession der frühen 1990er Jahre ein rapides Ansteigen der Staatsverschuldung. Zwischen 1992 und 1995 stieg der Schuldenstand, gemessen als Prozentsatz am Bruttosozialprodukt, um erstaunliche 20 Prozentpunkte an und erreichte 1996 seinen Höhepunkt mit 66 Prozent. Das war deutlich über den Konvergenzkriterien der Verträge von Maastricht. Die Lohnpolitik steht in einem indirekten Zusammenhang mit der öffentlichen Verschuldung: Einkommenssteigerungen führen zunächst zu überproportionalen Aufkommen aus der Einkommenssteuer aufgrund der bestehenden Steuerprogression. Auch die Sozialversicherungssysteme profitieren zunächst von Lohnsteigerungen. Allerdings schlagen lohnbezogene Ausgaben gleichzeitig in den öffentlichen Haushalten zu Buche. Der öffentliche Dienst wie auch die Transferleistungen aus der Arbeitslosen- und Rentenversicherungen sind an die Tarifierhöhungen gekoppelt. Kommt es auf Grund von höheren Tarifabschlüssen zu negativen Beschäftigungseffekten, steigen die öffentlichen Ausgaben deutlicher an als das lohnbezogene Steueraufkommen.

(3) Das Hochlohnland Ostdeutschland drückt heftig auf die Arbeitsmarktbilanz. Im Zuge der deutschen Vereinigung wurden im Interesse der raschen Angleichung von Einkommensniveaus bei einer beträchtlich niedrigeren Produktivität hohe Arbeitsplatzverluste in Kauf genommen. Auch wenn dies in der Transformationsphase und im Interesse von homogenen Lebensverhältnissen in Ost und West politisch sinnvoll gewesen sein mag, hat es langfristige Konsequenzen für die deutsche Tarifpolitik. Da für die deutschen Gewerkschaften während der 1990er Jahre die Einkommensparität zu einem wesentlichen Ziel in der Tarifpolitik wurde und sie zumindest in der Rhetorik auch von der Regierung darin unterstützt wurden, musste es

der Regierung im Interesse der Beschäftigungskrise in den neuen Ländern daran gelegen sein, Lohnzuwächse im Osten – und da kein unterschiedlicher Abschluss in Ost und West politisch durchsetzbar ist – wie im Westen niedrig zu halten.

(4) Traditionell war Deutschland das Ankerland im Europäischen Währungssystem und die D-Mark die nicht-inflationäre Ankerwährung. Allerdings änderte sich auch dieses Verhältnis im Laufe der 1990er Jahre. Im Durchschnitt der 1990er Jahre hatten nur noch die traditionell notorischen Inflationsländer Italien, Spanien, Portugal und als Nicht-Euroländer Großbritannien und Schweden höhere Preissteigerungsraten als Deutschland. Die wesentlichen Länder im Euroraum sowie die kleinen nordeuropäischen Nachbarn hatten eine stabilere Währung als die Deutschen. War Deutschland schon bei der Erfüllung der Konvergenzkriterien gezwungen, bei der Verschuldung der Italiener ein Auge mit zuzudrücken, da das eigene Erreichen der Konvergenzkriterien nicht unbedingt gewährleistet war, galt es nun auch nicht mehr als Musterschüler bei der Geldwertstabilität. Für die noch zu erwerbenden Glaubwürdigkeit der neuen europäischen Währung und der Europäischen Zentralbank war es für die Regierung ein wesentliches Anliegen, lohninduzierte Inflationstendenzen zu vermeiden.

Demnach liegt das wesentliche Interesse der Regierung an den Bündnisgesprächen an einer langfristigen Zustimmung der Gewerkschaften zur Lohnzurückhaltung. Dies wird zudem durch die Erfahrung anderer europäischer Länder bestätigt. In allen Ländern, in denen dreiseitige Vereinbarungen versucht wurden, ging es im Kern um die Vereinbarung von Lohnleitlinien zur Lohnzurückhaltung (Hassel 2000). Die Vorstellung eines erfolgreichen Bündnisses ohne eine Übereinkunft in der Tarifpolitik ist nach

allem, was wir über diese Prozesse wissen, naiv. Vielmehr zielen Bündnisverhandlungen *in ihrem Kern* darauf ab, dass sich Gewerkschaften das Zugeständnis der Lohnzurückhaltung im Gegenzug mit dem Entgegenkommen der Regierungen auf anderen Gebieten belohnen lassen. Beispiele dafür sind Steuerentlastungen für Arbeitnehmer, Arbeitszeitverkürzungen und Beschäftigungsprogramme.

Dabei verhalten sich auch die deutschen Gewerkschaften, als seien sie erfolgreiche Bündnispartner. Auch in Deutschland findet im Rahmen des Bündnisses Lohnzurückhaltung statt. Es gibt sogar Belege dafür, dass die deutsche Lohnpolitik im internationalen Vergleich seit Mitte der 1990er Jahre deutlich stärker zurückhaltend ist. Während sich die Lohnentwicklung in allen Mitgliedsländern der EU während der zweiten Hälfte der 1990er Jahre stark angenähert hat, bleibt besonders die deutsche Tarifentwicklung unter dem Durchschnitt seiner Nachbarländer (Schulten 2001).

Und auch in Deutschland werden die Gewerkschaften durch die Einbeziehung in Reformen (wie z.B. die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes, Zugeständnisse in der Rentenreform oder Anpassungen bei der Frühverrentung) belohnt. Dieser politische Tausch, soweit er denn stattfindet, kann jedoch offiziell von den Gewerkschaften nicht akzeptiert werden, so dass zumindest in der Öffentlichkeit das Bild der gescheiterten Bündnisrunden bestehen bleibt.

3 Die Schwierigkeit des politischen Tauschs

Die eher heimlichen und daher begrenzten Absprachen sind für die Öffentlichkeit und damit auch für die Gewerkschaftsmitglieder wenig attraktiv und werden folglich auch von nur wenigen geschätzt. Es bleibt die Frage, warum es den Gewerkschaften schwer fällt, sich of-

fensiver mit den Kernfragen des Bündnisses auseinander zu setzen und die sich ihnen bietende Möglichkeit der politischen Einflussnahme tatsächlich zu nutzen. Die Gründe dafür liegen in der Organisation der Tarifverhandlungen der Branchengewerkschaften, die ihnen bestimmte Verhaltensweisen nahe legen und eine größere Strategiefähigkeit verhindern.

Die offensichtliche institutionelle Schranke, die in der Öffentlichkeit immer wieder als Begründung genannt wird, ist der hohe Stellenwert der Tarifautonomie. Als im Frühjahr 2001 Bundeskanzler Schröder auf der Handwerksmesse ankündigte, tarifpolitische Fragen im Bündnis diskutieren zu wollen, reagierte IG Metall-Chef Klaus Zwickel sofort: Er erklärte in einem öffentlichen Brief an den DGB-Vorsitzenden Dieter Schulte, dass „es für die IG Metall keine weitere Mitarbeit im Bündnis geben“ könne, sollte der Kanzler seine Aussage nicht zurücknehmen. Daraufhin erklärte der Kanzler, er habe nur von Impulsen für die Tarifpolitik aus dem Bündnis gesprochen. Die Tarifparteien seien „frei und das wird auch durch das Bündnis nicht eingeschränkt“ (Der Spiegel, 14. März 2001).

Allerdings ist nicht zu übersehen, dass die Tarifautonomie ein hauptsächlich formales Argument ist, dessen man sich bedienen kann, wenn man in der Sache nicht will. Die Tarifparteien wären selbstverständlich auch dann noch frei, wenn sie ihre Tarifabschlüsse mit dem Kanzler vorbereiteten. Hinter den formalen Argumenten lassen sich andere Gründe für den Widerstand der Gewerkschaften vermuten, tarifpolitische Themen im Bündnis zu verhandeln.

Tarifpolitik findet in Deutschland auf sektoraler und zumeist regionaler Ebene statt. Je nach Branche verschieden werden Tarifverträge entweder auf regionaler Ebene oder auf Bundes-

ebene abgeschlossen. Dabei gilt, dass in Gewerkschaften, die vorwiegend auf regionaler Ebene Tarifverhandlungen führen, die Bundesebene organisatorische Mechanismen entwickelt hat, Einfluss auf die Regionen zu nehmen. In der Literatur hat ihnen das den Vorwurf des Zentralismus eingebracht (Müller-Jentsch 1997). Die wichtigen Akteure in den Regionen wiederum bestehen im Wesentlichen aus den Hauptamtlichen der Gewerkschaften und den Betriebsräten der wichtigen Betriebe.

So folgen die Tarifverhandlungen in der chemischen Industrie einem recht starr vorgegebenen Korsett, das die Bundesebene den Bezirken vorgibt. Auch der Vorstand der IG Metall versucht den regionalen Tarifrunden auf der Bundesebene inhaltliche Vorgaben zu machen und diese in den Verhandlungen auch zu überwachen. Den regionalen Tarifkommissionen werden Empfehlungen des Vorstands übermittelt und Vertreter der IG Metall-Zentrale sind bei den regionalen Verhandlungen vor Ort. Der von den regionalen Tarifparteien gefundene Kompromiss muss vom Vorstand positiv beschieden werden. Andererseits sind die Bezirke bemüht, ihre Eigenständigkeit zu bewahren und sind auch in der Lage, eigene Akzente in der Tarifpolitik zu setzen, die durch die Bundesebene nicht mehr revidiert werden können. Selbst die Bezirke in Gewerkschaften mit stärker nationalen Tarifverhandlungen – wie z.B. innerhalb der früheren ÖTV – vermögen es, in innerorganisatorischen Fragen eine bedeutende Rolle zu spielen.

Insgesamt ist das Zusammenspiel zwischen regionalen Gliederungen und der Bundesebene eher spannungsreich, wobei diejenige Ebene, die nicht selbst über die Tarifhoheit verfügt, in der Regel über formale Satzungsregelungen versucht, ihren Einfluss geltend zu machen, während die tarifvertragsschließende Ebene aufgrund ihrer Anbindung an die Betriebsräte und

Tarifkommissionen über die Tarifpolitik die Positionen der Gewerkschaft maßgeblich beeinflussen kann. Die Machtbalance der verschiedenen Ebenen in den einzelnen Gewerkschaften wird durch dieses Zusammenspiel ausartiert.

Ein Gewerkschaftsführer, der selbst nicht Tarifverhandlungen führt, ist daher in der Tat nicht frei gegenüber dem Kanzler, offen Lohnzugeständnisse zu machen, ohne Gefahr zu laufen, dass ihm seine betrieblichen und regionalen Tarifkommissionen die Loyalität entziehen. In der Rede auf dem Gewerkschaftstag 1995 war Klaus Zwickel nur deshalb in der Lage, ein Bündnis anzubieten, weil quer durch die Republik die Betriebsräte in den deutschen Großunternehmen, insbesondere in der Automobilindustrie, mit dem Verhandeln von Standortsicherungsverträgen beschäftigt waren und bereits teils drastische Zugeständnisse gegenüber den Unternehmen gemacht hatten. Die Betriebsräte hofften, durch eine koordinierte Strategie mit den Arbeitgebern und der Bundesregierung den Dezentralisierungsdruck auf die Tarifverträge mildern zu können. Es gab eine seltene Interessengleichheit zwischen den Betriebsräten in den sonst so zahlungskräftigen Großunternehmen und der Gewerkschaftsspitze über eine zu empfehlende moderate Lohnpolitik. Klaus Zwickel konnte diese Stimmung für sich nutzen und einen Vorschlag an die Politik richten, der nicht nur der Basis seiner Gewerkschaft entsprach, sondern auch in der Öffentlichkeit positiv aufgenommen wurde.

Diese Strategiefähigkeit der IG Metall-Spitze ist jedoch seitdem wieder in sich zusammen gefallen. Zwei Faktoren spielen hierbei eine zentrale Rolle: Zunächst gibt es die Interesseneinheit zwischen Gewerkschaftsspitze und Betriebsräten nicht mehr, denn mit der Wiedererlangung der Wettbewerbsfähigkeit in der

deutschen metallverarbeitenden Industrie fordern die starken Betriebsräte wieder eine radikalere Lohnpolitik ein. Gleichzeitig ist die Frage der Nachfolge von Klaus Zwickel an der Spitze der IG Metall als bedeutendes innergewerkschaftliches Thema aufgebrochen. Da sich die Kandidaten in den Großbetrieben profilieren müssen, können sie auf der zentralen Ebene kaum den Regionen ihre tarifpolitische Kompetenz durch Zusagen im Bündnis streitig machen.

Die Tarifrunde 2000 und ihre Verwicklung mit den Bündnisverhandlungen hat zudem gezeigt, dass die Dynamik zwischen der Gewerkschaftsführung und den regionalen Tarifkommissionen in den einzelnen Gewerkschaften unterschiedlich ausgestaltet ist. Als im Dezember 1999 die Tarifparteien vom Kanzler mit dem Auftrag entlassen wurden, doch bitte eine tarifliche Regulierung der Rente mit 60 zu finden, war hinter den Kulissen die Tarifrunde schon lange beendet. Seit dem Herbst gab es bereits Absprachen zwischen den Verbänden in der chemischen Industrie, die zum einen dem Kanzler eine moderate Lohnrunde versprochen und zum anderen dafür eine Weiterentwicklung ihrer stark chemie-spezifischen Altersvorsorge im Rahmen der Reform der Altersteilzeit in Aussicht gestellt bekamen.³ In der Chemieindustrie ist das Verhältnis zwischen der Gewerkschaftsführung und den regionalen Tarifkommissionen erheblich enger, da der Pilotabschluss eines Bezirks automatisch auf alle anderen übertragen wird und die Branche von den drei großen Chemieunternehmen BASF, Bayer und Aventis beherrscht wird. In deren Zuständigkeitsbereich finden abwechselnd die Pilotabschlüsse statt.

Damit war die Absprache zwischen den Tarifparteien der Chemieindustrie und dem Bundeskanzler von zwei Besonderheiten geprägt: einmal von dem engen Verhältnis zwischen

Gewerkschaft und Arbeitgeberverband und zum anderen von der starken Einflussnahme der Gewerkschaftsführung auf die formal regional organisierte aber tatsächlich bundesweit verhandelte Tarifpolitik. Diese zwei Bedingungen waren erforderlich, um einen politischen Tausch zu ermöglichen. Aus Gründen der Konkurrenz mit der IG Metall, die erstens keine Absprache mit dem Kanzler treffen konnte und sich zweitens in der Auseinandersetzung zwischen Zentrale und Bezirken mit der Debatte über die Rente ab 60 verheddert hatte, konnte diese Verabredung jedoch nicht offensiv nach außen als ein Erfolg der Bündnisverhandlungen vertreten werden.

In der Folge hat sich ein branchenspezifischer Korporatismus entwickelt, bei dem die Verbände der chemischen Industrie die Schlüsselakteure für die Bundesregierung sind. Die IG Bergbau-Chemie-Energie ist als einzige Gewerkschaft in dem Sinne bündnisfähig, dass sie Zusagen über tarifpolitische Leitlinien wirklich einhalten kann. Die IG Metall ist dies auf absehbare Zeit nicht. Das bedeutet nicht, dass sie nicht an einem moderaten Kurs in der Tarifpolitik festhalten wird. Aber sie wird nicht in der Lage sein, diesen Kurs als strategisches Pfand in die Bündnisverhandlungen einzubringen.

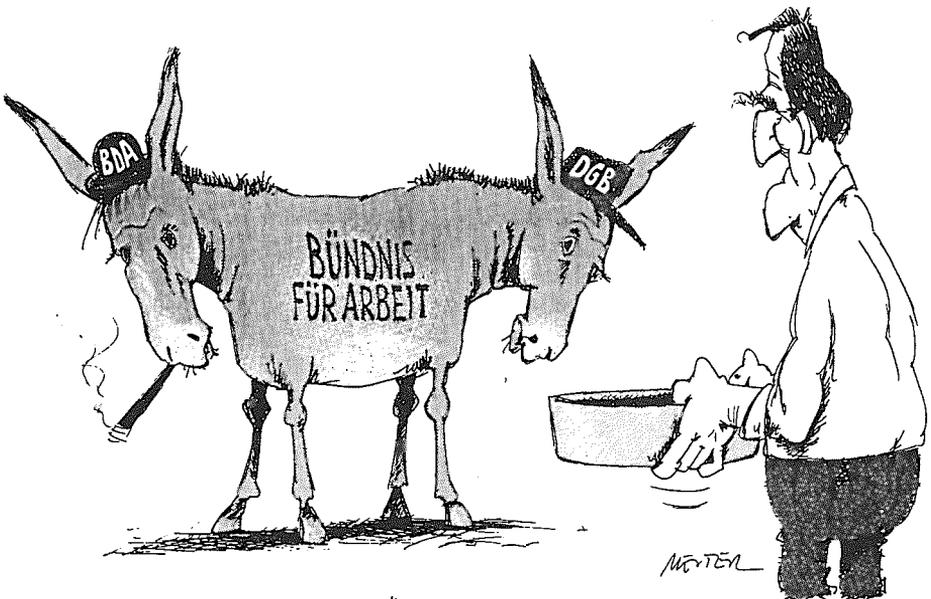
Ähnliches gilt für die dritte große Gewerkschaft im Bündnis, ver.di. Bis zu ihrer Gründung im Frühjahr 2001 waren die durch die Fusionsverhandlungen gelähmten Einzelgewerkschaften kaum im Bündnis präsent. Seitdem ist die Gewerkschaftsführung damit beschäftigt, die Einzelteile der Gewerkschaften, insbesondere der alten ÖTV, in die neue Organisation zu integrieren. Auch in der ÖTV war das Verhältnis zwischen der Zentrale und den Landesbezirken von Spannungen geprägt. Die Konflikte um den Erhalt der Einflussmöglichkeiten der ehemals mächtigen Landesverbände

de (z.B. in der Region NRW II) drohte zeitweilig sogar die Fusion in Frage zu stellen. Der ver.di Vorsitzende Frank Bsirske steht daher folgerichtig dem Bündnis ähnlich skeptisch gegenüber wie Klaus Zwickel. In seiner Grundsatzrede auf dem Gründungskongress von ver.di sprach Bsirske sich eindeutig gegen Vereinbarungen zu moderaten Tarifabschlüssen im Bündnis für Arbeit aus: „In der Lohnpolitik hat sich – jedenfalls in meinen Augen – erneut die alte gewerkschaftliche Erfahrung bestätigt, dass Lohnverzicht keine Arbeitsplätze bringt.“⁴ Jede andere Position gegenüber dem Bündnis würde den neuen Vorsitzenden innerorganisatorisch sofort in verschiedene Konflikte mit den regionalen und sektoralen Untergliederungen seiner neuen Organisation bringen, zumal die Delegierten von zwei der fünf Gründungsgewerkschaften von ver.di (der Gewerkschaften HBV und IG Medien) zu einem früheren Zeitpunkt für ei-

nen Ausstieg aus dem Bündnis plädiert hatten.

Für die Verhandlungen im Bündnis ergeben sich daraus einige Konsequenzen: Erstens tun sich sowohl die IG Metall als auch ver.di sehr schwer, glaubhafte Standpunkte in den Verhandlungen einzunehmen. Zwar wissen die Gewerkschaften, dass das Beharren auf der Frage der Überstunden kaum zu spürbaren Erfolgen auf dem Arbeitsmarkt führen wird und zudem für ihre Mitglieder, die in der Regel diese Überstunden leisten, auch nicht attraktiv ist. Die Frage, was die Gewerkschaften im Tausch für Lohnzurückhaltung erhalten möchten, stellt sich jedoch erst, wenn man diesen Tauschgedanken tatsächlich akzeptiert hat. Davon sind sie noch weit entfernt.

Durch diese Situation wird der Bündnisprozess von den Verbänden der Chemieindustrie



SCHRÖDERS GOLDESEL

getrieben, die jedoch im Wesentlichen entlang ihrer Brancheninteressen denken. Die im März 2000 verabschiedete Reform der Altersteilzeit passte genau in die Programme der betrieblichen Altersversorgung in der chemischen Industrie, war aber nicht unbedingt geeignet für andere Branchen. Die IG Metall hat die Altersteilzeit im Nachhinein ebenso tarifvertraglich weiter ausgebaut; dies war allerdings nicht ihr eigentliches Anliegen.

Was darüber hinaus den Gewerkschaften als Kompensation angeboten wurde, war eher zufällig. Die Reform der Betriebsverfassung stammte aus den Schubladen gewerkschaftlich engagierter SPD-Parlamentarier und fand den Weg in den parlamentarischen Prozess.

Der politische Prozess, der sich im Bündnis für Arbeit abzeichnet, ist daher ein branchenspezifischer, von der chemischen Industrie gestalteter Tausch, der zwischen dem Vorsitzenden der IG BCE und dem Bundeskanzler in seinen Grundzügen vereinbart wird und in die anderen Sektoren diffundiert.

Für die Gewerkschaften stellt sich weniger die Frage, ob sie weiterhin an dem Bündnis beteiligt werden wollen oder nicht. Grundsätzlich kann man unterstellen, dass selbst die Kritiker in den Gewerkschaften generell mehr Gestaltungsraum innerhalb des Bündnisses sehen als außerhalb. Weder die IG Metall noch ver.di werden sich formal aus den Bündnisgesprächen verabschieden. Die Frage ist vielmehr, ob die Gewerkschaften ihre Strategiefähigkeit gegenüber den anderen Bündnispartnern steigern können, um gezielter eigene Vorstellungen zu entwickeln und in die Bündnisrunden einzubringen.

Hier ist Skepsis angebracht: Bis heute gibt es in den Gewerkschaften keinen Dialog darüber, wie groß die Spielräume in der Ta-

rifpolitik unter den Bedingungen der Europäischen Währungsunion und integrierter Finanzmärkte tatsächlich sind. Das Ziel einer homogenen Einkommensentwicklung aller Arbeitnehmer steht in einem Spannungsverhältnis zu dem Lohndruck aus großen Betrieben zu Zeiten hoher Gewinnzuwächse. Eine Verständigung über die unterschiedlichen Interessen der Beschäftigten in den gebeutelten Unternehmen Nordrhein-Westfalens im Vergleich zu der Automobilindustrie in Baden-Württemberg findet weder innerhalb der IG Metall noch zwischen den Einzelgewerkschaften statt. Es herrscht nach wie vor die Vorstellung vor, dass die Großbetriebe hohe Lohnforderungen erkämpfen, von denen dann alle Arbeitnehmer profitieren können. Die tatsächliche Umsetzung hoher Lohnabschlüsse in wenig profitablen Unternehmen durch Standortsicherungsverträge oder andere teils tarifwidrige Maßnahmen im Kontext hoher Arbeitslosigkeit ist kein Thema innergewerkschaftlicher Debatten, da es zu schnell die traditionelle Grundlage gewerkschaftlicher Solidarität untergräbt. Zwischen den Gewerkschaften findet kein Dialog über tarifpolitische Schwerpunkte statt sondern eine harte Konkurrenz, bei der tarifpolitische Prioritäten darüber entscheiden, welche der größeren Gewerkschaften den Pilotabschluss einer Tarifrunde tätigt.

Eine veränderte Form der Koordination sowohl innerhalb einzelner Gewerkschaften als auch zwischen den Gewerkschaften würde an dem Machtgefüge zwischen Branchen, Regionen und Zentrale rütteln und hätte einen großen Reformwillen wichtiger Akteure zur Voraussetzung. Der ist jedoch nicht zu erkennen. Es scheint vielmehr so, dass – so lange die deutsche Tarifpolitik diesem Muster der wenig koordinierten großbetrieblichen Lohnführerschaft folgt – nur wenige Spielräume für konzertierte Verhandlungen offen stehen.

Andererseits darf nicht unterschätzt werden, dass gerade unter den Bedingungen der Europäischen Währungsunion der Bedarf an Koordinierung sowohl innerhalb der Gewerkschaften als auch zwischen ihnen zur Festlegung lohnpolitischer Leitlinien wächst. Wenn es den Gewerkschaften mit der Forderung nach einem stärkeren makro-ökonomischen Dialog auf der europäischen Ebene ernst ist, dann müssen sie als erstes in der Lage sein, die Tarifpolitik als Verhandlungsgegenstand in diesen Prozess einzubringen.

Innerhalb der Eurozone haben sich in den meisten Ländern Bündnisse für Arbeit mehr oder weniger erfolgreich etabliert, bei denen sich Gewerkschaften auf Lohnzurückhaltung unter bestimmten politischen Bedingungen eingelassen haben. In vielen dieser Länder hat sich dadurch die Rolle und Funktion von Tarifverhandlungen verändert. Auf der einen Seite wird die Tarifpolitik durch die Vereinbarung von Lohnleitlinien zentralisiert, um den Regierungen mehr Handlungsmöglichkeiten in der Fiskalpolitik zu ermöglichen. Auf der anderen Seite sind in vielen Ländern auch mit vormals stark zentralisierten Tarifsystemen vielfältige Formen der Flexibilisierung und Dezentralisierung in die Tarifsysteme eingefügt worden. In den meisten dieser Länder wird stärker zwischen der politischen Verhandlung von Lohnleitlinien mit der Regierung, bzw. der Akzeptanz langfristiger Lohnzurückhaltung, und der betrieblichen Lohnpolitik unterschieden.

Auch in der deutschen Tarifpolitik zeichnet sich ein ähnlicher Prozess einer stärkeren politischen Koordinierung von Lohnabschlüssen und zunehmender Dezentralisierung und Differenzierung von tarifpolitischen Regulierungen zwischen Unternehmen und Betrieben ab. Die Gewerkschaften werden das nicht verhindern können. Um diesen Prozess gestalten zu können, müssten die Spitzen der beiden größ-

ten deutschen Gewerkschaften, IG Metall und ver.di, über eine größere Handlungsfähigkeit nicht nur gegenüber der Regierung sondern in erster Linie gegenüber ihren tarifpolitisch wichtigen Untergliederungen verfügen. Dafür müssten sie ihre widerspenstige Basis von der Notwendigkeit einer politisch verhandelten Lohnpolitik überzeugen. Ob die derzeitigen Vorsitzenden bereit sind, die mit einem solchen Projekt verbundenen politischen Risiken einzugehen, ist jedoch mehr als ungewiss.

Anke Hassel ist Sozialwissenschaftlerin am Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung, Köln.

Anmerkungen

¹ Die Beschlüsse der Arbeitsgruppen finden sich im Internet unter www.bundesregierung.de/top/dokumente/Schwerpunkte/Buendnis_fuer_Arbeit/Materialien.

² Diesen Hinweis und viele andere zur Bewertung des deutschen Bündnis für Arbeit verdanke ich Christine Trampusch.

³ Siehe für Details Hassel (2001).

⁴ Am 20. März 2001 auf dem Gründungskongress von ver.di in Berlin.

Literatur

Hassel, Anke 2001: The Problem of Political Exchange in Complex Governance Systems: The Case of Germany's Alliance for Jobs. In: *European Journal of Industrial Relations* 7 (3), 305-323.

Hassel, Anke 2000: Bündnisse für Arbeit. Nationale Handlungsfähigkeit im europäischen Regime-wettbewerb. In: *Politische Vierteljahresschrift*, H. 3, 498-524.

Müller-Jentsch, Walther 1997: *Soziologie der Industriellen Beziehungen. Eine Einführung*. 2. erweiterte Auflage. Frankfurt/M.

Schulten, Thorsten 2001: Tarifpolitik in Europa 2000/2001 – 1. Europäischer Tarifbericht des WSI. In: WSI Mitteilungen Heft 7.

Wolfgang Schroeder

Arbeitgeberverbände: Kontinuität und Wandel

1 Einleitung

Unter den Bedingungen eines koordinierten Kapitalismus, der auf überbetrieblichen und flächendeckenden Regulierungsinstrumenten aufbaut, benötigen die deutschen Gewerkschaften einen Gegenspieler, mit dem sie eine Art ‚Konfliktpartnerschaft‘ praktizieren können. Das wichtigste Bindeglied für diese Form der Kooperation ist bislang der sogenannte Flächentarifvertrag. Im Gegensatz zu Ländern, in denen die primäre Lohnfindung auf der betrieblichen Ebene erfolgt, dominiert in Deutschland der durch Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände ausgehandelte Multibranchentarifvertrag. Dessen Reichweite hängt nicht nur von der Stärke der Gewerkschaften ab, sondern ebenso vom Mitgliederorganisationsgrad der Arbeitgeberverbände. Dieser liegt traditionell über dem der Gewerkschaften, so dass der von den Gewerkschaften mitverantwortete Tarifvertrag eine überproportional starke Ausstrahlung erreichen kann. Da die Gewerkschaften den Flächentarifvertrag bislang als wichtigstes Instrument ihrer eigenen tarifpolitischen Handlungsbasis begreifen, haben sie ein großes Interesse daran, dass die Arbeitgeberverbände über einen hohen Organisationsgrad und eine ausgeprägte Verpflichtungsfähigkeit gegenüber ihren Mitgliedern verfügen. Sollten die Arbeitgeberverbände nicht mehr in der Lage sein, die für den Flächentarifvertrag notwendige Integrationsleistung gegenüber den Unternehmen zu erbringen, würde dies zugleich fundamentale Auswirkungen auf die Handlungsbedingungen der Gewerkschaften haben. Darüber hinaus gibt es aber noch eine Fülle weiterer

Kooperationsbezüge, die unmittelbar auf die Gewerkschaften zurückwirken. Darunter ist die Ebene der gemeinsam verantworteten Struktur des deutschen Berufsbildungssystems besonders hervor zu heben. Das Verhältnis zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden kann gewissermaßen als System kommunizierender Röhren gedeutet werden.

Prägend für das deutsche Modell der industriellen Beziehungen sind mitgliederstarke Arbeitgeberverbände, die mit dem Instrument des Flächentarifvertrages eine soziale Regulierung der Einkommensverhältnisse und Wettbewerbsstrukturen anstreben. Seit einigen Jahren ist dieses Modell, insbesondere durch Dezentralisierungs-, Deregulierungs- und Desorganisationsprozesse, unter enormen Veränderungsdruck geraten. Die Zunahme von Tarif- und Verbandsflucht, die Bildung von Arbeitgeberverbänden ohne Tarifbindung und das Engagement für normative und organisatorische Alternativen können als Belege für Deorganisationsprozesse in den Arbeitgeberverbänden gewertet werden (Schroeder 1997). Damit bleibt offen, ob und in welcher Form die Arbeitgeberverbände dem Mitgliederunmut, der abnehmenden Verpflichtungsfähigkeit und der Bedeutungszunahme alternativer Regelungskonzepte Paroli bieten können und wollen. Über die Richtung dieser Veränderungsdynamik wird eine kontroverse Debatte geführt. Konsens besteht in zwei Punkten: Erstens, dass die Gleichzeitigkeit von verschiedenen Wandlungsprozessen das deutsche Modell vor die schwerwiegendste Herausforderung seit 1945 stellt und, zweitens, dass aus organisationspolitischer Sicht die

Achillesferse des deutschen Modells weniger die Gewerkschaften als vielmehr die Arbeitgeberverbände sind.

Bis in die 1980er Jahre hinein wurde den Arbeitgeberverbänden auch in der Forschung eine erstaunliche organisatorische Stabilität attestiert. So schrieb der Politikwissenschaftler von Alemann noch 1985, dass Wandlungstendenzen hinsichtlich der Organisationsform kaum zu beobachten seien (von Alemann 1985: 7), während Weber 1987 zu der Einschätzung gelangte, dass die Arbeitgeberverbände für den größten und bedeutendsten Teil der Firmen ebenso unersetzbar wie unverzichtbar sind (Weber 1987). Beide Aussagen sind heute revidierungsbedürftig.

Dieser Beitrag stellt Geschichte, Strukturen und Perspektiven der Arbeitgeberverbände in den Mittelpunkt: Dabei geht es, erstens, um die historische Dimension von Verbandsform und Verbändenetzwerken. In einem zweiten Schritt werden die organisatorischen Strukturen analysiert sowie drittens die aktuellen Probleme und strategischen Reaktionen auf die veränderten Umweltbedingungen der Arbeitgeberverbände. Die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroindustrie stehen im Zentrum des exportorientierten ‚Modell Deutschland‘ und sind auch in der Forschung am intensivsten bearbeitet worden, so dass es bei allen Sonderentwicklungen in dieser Branche durchaus begründet ist, die dortige Entwicklung als empirischen Referenzpunkt zur Illustration auch übergreifender Entwicklungen heranzuziehen.

1 Historisch-soziologische Dimension der Arbeitgeberverbände

Nach 1945 wurden die in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts gebildeten arbeitsteiligen Netzwerke von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband sowie Industrie- und Handelskammer

wieder errichtet. Im Idealfall fungieren dabei die Wirtschaftsverbände als Lobbying-Organisation im politischen System, während die Arbeitgeberverbände (Erdmann 1966) als Counterpart der Gewerkschaften für die Lohnfindung verantwortlich sind. Als Dachorganisation der Wirtschaftsverbände wirkt die Bundesvereinigung der Deutschen Industrie (BDI), als Spitzenorganisation der Arbeitgeberverbände die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA). Hinzu kommen der Zentralverband des deutschen Handwerks (ZDH), die öffentlichen Arbeitgeber und eine Vielzahl von Branchen, die nicht in der BDA oder dem BDI vertreten sind (Braunthal 1965; Mann 1994a; Mann 1994b; Burgmer 1999).

Die 50er Jahre waren für die Arbeitgeberverbände ein politisches Erprobungsjahrzehnt, in dem sie erst langsam an Interaktionskompetenz, Rollengewissheit und Interessenformulierungskapazität gewannen. Im Bereich der Metall- und Elektroindustrie war die Phase erst 1963 abgeschlossen, als mit der ersten Flächenaussperrung die kollektive Handlungsfähigkeit der Arbeitgeber unter Beweis gestellt wurde und der Verband sich somit als gleichwertiger Partner für die IG Metall erwies. Bis in die 70er Jahre hinein konnten die Arbeitgeberverbände ihre Mitgliedszahlen steigern und sich pfadabhängig weiter entwickeln. Die Politik der Arbeitszeitflexibilisierung und die daraus resultierende Dezentralisierung der Arbeitsbeziehungen ließen jedoch bald erste Risse in der Geschlossenheit erkennen. Der eigentliche Bruch erfolgte nach der Vereinigung, in der tiefgreifendsten Krise des deutschen Modells (1992-1996). Seither werden die Verteilungskonflikte (Schroeder 2000) zunehmend von Grundsatzproblemen hinsichtlich der Ausgestaltung der industriellen Beziehungen überlagert. Und dies nicht nur zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, sondern auch zwischen den verschiedenen Unterneh-

merfraktionen und Verbänden. Besonders dramatisch sind diesbezüglich die Konflikte zwischen dem BDI und den Arbeitgeberverbänden, die sich im Kern auf die Frage der adäquaten Lohnfindung konzentrieren. Dabei geht es darum, ob weiterhin am Instrument des Flächentarifvertrages festgehalten wird oder eher auf eine betriebliche Tarifpolitik gesetzt werden soll. Zu einer Abschwächung dieser Konflikte kam es, nachdem die gewerkschaftliche Vetopolitik 1996 die sozialen Einschnitte der Kohl-Regierung auf tarifpolitischem und 1998 auf gesetzlichem Wege neutralisierte. Danach setzte ein Wechsel der Taktik auf Arbeitgeberseite ein, der mit der Abwahl von Kohl und der Etablierung des Bündnisses für Arbeit sowie einer günstigen personellen Konstellation in der verbandlichen Führungsspitze zu einer vorübergehenden Konsolidierung im Arbeitgeberlager führte (dazu Burgmer 1999: 178ff.).

2 Wandel organisatorischer Strukturen

Soziologische Studien gehen von der These aus, dass es eine asymmetrische Verteilung von Ressourcen zwischen Unternehmen und Arbeitgeberverband gibt. Das heißt: Die Unternehmen sind zur Erreichung ihrer Ziele nicht unbedingt auf den Verband angewiesen. Vielmehr stehen ihnen alternative Strategien zum kollektiven Interessenhandeln zur Verfügung. Ursächlich dafür, dass der theoretischen Annahme eine andere empirische Evidenz gegenübersteht, sind die spezifische Struktur der industriellen Beziehungen in Deutschland, selektive Nutzenanreize und bestimmte Formen von Tradition, Gewohnheit und politisch-normativer Überzeugung. In der Zeit zwischen 1890 und 1933 schufen die meisten Arbeitgeberverbände ein landesweites Verbandsnetzwerk, das sowohl auf ehrenamtlicher wie auch auf professionell-bürokratischer Grundlage beruhte. Kennzeichnend für diese Mischung ist

die bis heute bestehende Trennung zwischen ehrenamtlichen Repräsentanten, die in der Regel Eigentümerunternehmer sind, sowie einer mehrheitlich aus akademisch ausgebildeten Juristen und Volkswirten zusammengesetzten Geschäftsleitung, die die laufenden Kontakte zu den Mitgliedern wahrnimmt. Stabilität erreichen die Arbeitgeberverbände auch dadurch, dass die Verbindungen zwischen den einzelnen Teilen auf einem hohen Grad an personeller Vernetzung und Kontinuität basieren. Nahezu alle Einflussakteure nehmen gleichzeitig mehrere Funktionen wahr, seien es obligatorische Doppelfunktionen in verschiedenen regionalen und nationalen Gremien oder in anderen bedeutenden Unternehmerorganisationen.

Für das Verhältnis zwischen der Geschäftsführung des Arbeitgeberverbandes und den Mitgliedsunternehmen ist ein gewisses Maß an Misstrauen konstitutiv. Zurückzuführen ist dies insbesondere darauf, dass Arbeitgeberverbände Zusammenschlüsse von Konkurrenten sind, die unterschiedlich weitreichende Handlungsmöglichkeiten haben, um ihre Partialinteressen zu verfolgen. Dies wirft die Frage auf, wie angesichts dieser asymmetrischen Machtverteilung und des unternehmerischen Strebens nach Handlungsautonomie überhaupt verbandliches Handeln zustande kommt? Dabei wird hier von der These ausgegangen, dass weder die politische Gegnerschaft zu den Gewerkschaften noch der arbeitsmarktpolitische Interventionismus des Staates hinreichende Gründe für ein dauerhaftes, gemeinsames, integratives und autonomiebeschneidendes Vorgehen sind. Eine Klammer bilden in diesem Zusammenhang normative Gemeinsamkeiten und Vorstellungen im politischen und kulturellen Bereich zwischen den Mitgliedern, die sich die Verbände durch Aufgreifen und Artikulation zur Erhöhung ihrer Attraktivität nutzbar machen. Nicht ausser Acht zu lassen ist die über

viele Jahre hinweg gewachsene gesellige Dimension verbandlicher Kultur, in der eine extrafunktionelle verbandliche Integrationskapazität bestand. Daneben bieten die Verbände selektive Anreize zur Mitgliedschaft. Dies diene v.a. dem Ziel, gegenüber den Mitgliedern ein eigenständigem Gewicht zu gewinnen (Traxler 1986: 147ff.). Hinzuweisen ist hier insbesondere auf die Beratung, die tarifgestaltende Arbeit und die Streikversicherung.

Um die strukturelle Misstrauenssituation zwischen Mitgliedern und Verbandsführungen zu minimieren und verbandliche Autonomisierungstendenzen einzugrenzen (ebenda 1986: 31), präferieren die Arbeitgeberverbände einen „strengen Dualismus zwischen politisch verantwortlichen ehrenamtlichen Vorstandsmitgliedern und weisungsgebundenen hauptamtlichen Geschäftsführern“ (Streeck 1972: 142). Die Geschäftsleitung sollte von einer nichtparteiischen Persönlichkeit, die quasi als neutrale, treuhänderische Instanz von den konkurrierenden Mitgliedern akzeptiert wird, ausgeübt werden. Den Posten des angestellten Geschäftsführers bekleideten zumeist Rechtsanwälte, die auch im Geschäftsleben als vertrauliche Agenten im Umgang mit ihnen anvertrauten Interessen betrachtet wurden (Waarden 1992: 154). Die politische Verbandsführung, die bis heute als sogenanntes Ehrenamt angesehen wird, legte man in die Hände agierender Unternehmer, die von den getroffenen Entscheidungen im gleichen Maße betroffen sein sollten wie die übrigen Mitglieder. Durch das dualisierte Vertretungskonzept soll also ein hohes Maß an Deckungsgleichheit der Verbandspolitik mit den Interessen der Mitglieder erreicht und sollen somit Legitimitätsprobleme verbandlichen Handelns minimiert werden.

Damit die Inhaber des Wahlamtes die hohen Ansprüche an sie einlösen können, müssen mindestens zwei zentrale Voraussetzungen be-

stehen: Einerseits müssen sie hinreichend abkömmlich sein, und andererseits hinreichend kompetent, um durch präzise Entscheidungen die Arbeit der Geschäftsführer kontrollieren zu können (Streeck 1972: 142). Mit der im 19. Jahrhundert getroffenen Option für ein duales System der Repräsentation haben die Arbeitgeberverbände nicht nur die Vertrauensdimension der Verbandsarbeit gestärkt, sondern auch eine strukturelle Asymmetrie zwischen Verbandspräsident und Geschäftsführer gelegt, die zu latenten oder offenen Spannungen oder Machtungleichgewichten führen kann. In der Regel besitzen die Geschäftsführer den strukturellen Vorteil, dass sie präsenter sind und mehr Kontakte pflegen können. Dadurch kann sich eine Steuerungsüberlegenheit herausbilden, die den demokratisch-vertrauensbildenden Anspruch des dualen Repräsentationssystems konterkariert.

3 Mitgliederchwund: Ursachen und Auswirkungen

Die wichtigsten aktuellen Probleme, die die Handlungsfähigkeit der Arbeitgeberverbände beeinflussen, liegen auf der Ebene des aussterbenden Stammkunden (Mitgliederproblematik), des eigenen Führungspersonals und der politischen Strategie.

3.1 Die Bedeutung mitgliedsstarker Arbeitgeberverbände

Dass der Verbandsbeitritt von Individuen nicht selbstverständlich ist, zeigt sich in Deutschland besonders deutlich seit den 90er Jahren. Es ist den Arbeitgeberverbänden bisher jedenfalls nicht gelungen, neue Integrationsstrategien im Rahmen der Tarifautonomie zu finden. Indem sie selbst die konzeptionelle Hegemonie einer neoliberalen Individualisierungsstrategie forcierten und sich gleichzeitig als Opfer einer übermächtigen Gewerkschaft stili-

sierten, haben sie den Prozess der Mitgliedererosion teilweise sogar vorangetrieben. Insgesamt trug ihr Verhalten jedenfalls nicht dazu bei, ihre Attraktivität zu stärken und eine reformorientierte Veränderung der Verhältnisse zu bewirken. Gegen Ende des 20. Jahrhunderts werden Verbands- und Tariffucht als schicke Formen des modernen, unkonventionellen und globalisierungstauglichen Personalmanagements gehandelt. Welches Ausmaß diese Politik bereits gewonnen hat, davon vermittelt nicht nur die politische und publizistische Debatte einen Eindruck, sondern ebenso die mittlerweile regelmäßig angebotenen Seminare, in denen Hilfen zur Tarif- und Verbandsflucht gegen hohe Gebühren vermittelt werden.

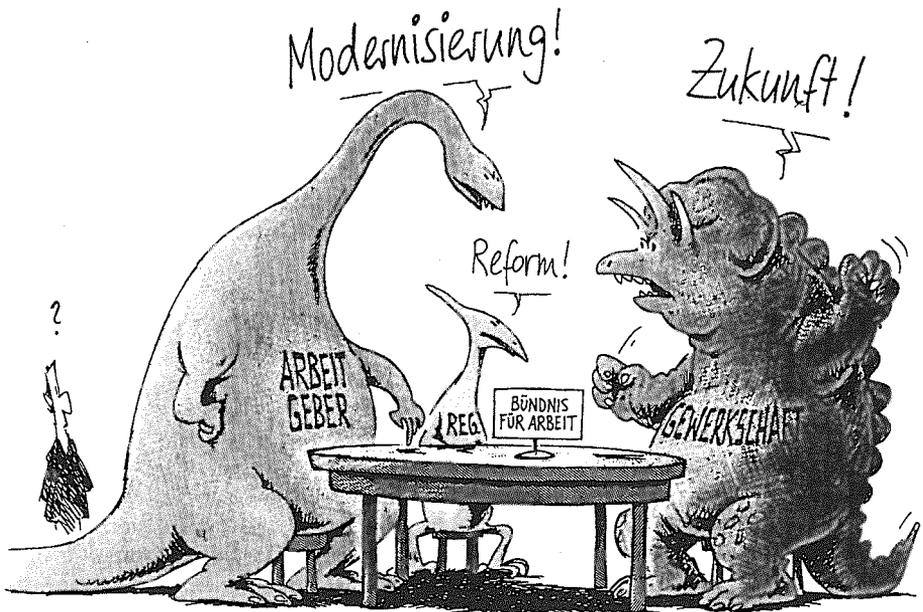
Trotz methodischer Probleme bei der statistischen Erfassung lässt sich konstatieren: Der Mitgliederorganisationsgrad der westdeutschen Arbeitgeberverbände geht seit etwa zwei Jahrzehnten kontinuierlich zurück (siehe dazu die jeweiligen Statistiken der Gesamtmetall). Bezogen auf die Betriebe lag der Mitgliederorganisationsgrad in der westdeutschen Metallbranche 1964 bei etwa 65 Prozent, 1984 bei 56 Prozent, 1994 bei 43 Prozent und 1998 bei 34 Prozent. Ein wichtiger Faktor zur Erklärung dieser Entwicklung ist im Wandel der Betriebsstrukturen zu suchen: Es gibt nämlich im Zeitverlauf mehr Betriebe und diese haben in der Regel eine wesentlich kleinere Beschäftigtenzahl. Während der *Mitgliederorganisationsgrad* in Westdeutschland deutlich gesunken ist, kann für die letzten zehn Jahre ein relativ stabiler *Beschäftigtenorganisationsgrad* konstatiert werden. Der *Beschäftigtenorganisationsgrad* pendelte im Zehnjahreszeitraum zwischen 64,4 und 69,6 Prozent und hatte 2000 mit 63,3 Prozent etwa ein Niveau, das dem von 1991 entspricht. Dieser Indikator ist für die Gewerkschaften sehr bedeutsam, weil sich darin die rechtliche Geltungskraft des Flächentarifvertrages abbildet.

Ein Blick auf die Empirie lässt folgenden Schluss zu: Kleinere und mittlere Unternehmen haben sich weitaus stärker aus den gemeinsamen Verbänden zurückgezogen als große Unternehmen. Aufgrund der wachsenden Asymmetrie in der Mitgliederstruktur zwischen Groß und Klein besteht die Gefahr, dass das Bündnis zwischen den verschiedenen Größenklassen der deutschen Industrie geschwächt wird und schließlich sogar zerbrechen kann. Verlierer dieser Entwicklung wäre an erster Stelle die deutsche Großindustrie, die sich nicht mehr hinter den niedrigen Durchschnittswerten einer gesamtwirtschaftlich orientierten Tarifpolitik verstecken könnte. Ging man ursprünglich noch davon aus, dass die Verbandsaustritte mehrheitlich auf ökonomische Unzufriedenheiten zurückzuführen sind, so muss diese These angesichts der im Querschnitt günstigen wirtschaftlichen Entwicklung der deutschen Metall- und Elektroindustrie seit 1996 relativiert werden.

Traditionell werden drei Faktoren angeführt, die den Grad der Verbandsbindung maßgeblich determinieren: Erstens der gewerkschaftliche Organisationsgrad im Betrieb, zweitens die Betriebsgröße und drittens das Alter der Firma. Dementsprechend sind kleine und junge Firmen mit geringem gewerkschaftlichen Organisationsgrad in Arbeitgeberorganisationen deutlich unterrepräsentiert. Das genannte Faktorenbündel lässt zwar Rückschlüsse auf die Organisationsneigung zu (also die Wahrscheinlichkeit eines Beitritts oder Verbleibs), sagt aber nur wenig über die Gründe des Mitgliederschwunds aus. Hier kommen stichprobenartige Überprüfungen zu dem Ergebnis, dass 40 bis 50 Prozent des Mitgliederschwunds aufgrund von Liquidationen/Insolvenzen erfolgen, ca. 25 bis 30 Prozent aufgrund einer definierten Unzufriedenheit mit der Tarifbindung und ca. 20 bis 25 Prozent aufgrund von sonstigen, nicht näher bestimmten Motiven.

Der niedrige Organisationsgrad in den neuen Ländern (gegenüber den alten Ländern) erklärt sich vor allem dadurch, dass im Osten weniger Großbetriebe zu finden sind – der Organisationsgrad bei Betrieben über 500 Beschäftigten ist zwischen Ost und West nahezu identisch – und die Kleinbetriebe weit weniger stark auf eine verbandspolitische Tradition zurückblicken können. Ein weiteres Sorgenkind sind Unternehmen im industrienahe Dienstleistungsbereich. Allein durch Satzungsänderungen, womit die organisationspolitische Zuständigkeit für diesen Bereich deklariert wird, lassen sich diese Unternehmen nicht für eine Mitgliedschaft gewinnen. Ähnlich wie bei den Gewerkschaften tummeln sich auf diesem Gebiet einige Konkurrenten, die sich nicht nur als Ansprechpartner, sondern auch als Interessenorganisation der industrienahe Dienstleistungsunternehmen plazieren wollen – bisher allerdings mit

geringem Erfolg. Mit Blick auf die neuen Betriebe im industrienahe Dienstleistungsbereich lassen sich in den Arbeitgeberverbänden zwei Positionen finden: Die Vertreter von strategischer Verbandsmacht im industriellen Bereich, die im Lager der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände nicht als traditionalistischer Resteverein verstanden werden wollen, versuchen durch die Einbindung der industrienahe Betriebe den Flexibilisierungsdruck auf die Gewerkschaften zu erhöhen. Die zweite Position wird von jenen vertreten, die keine Chance sehen, solche Unternehmen, die eine gänzlich andere Kultur und Marktbedingungen besitzen, in die etablierten Arbeitgeberverbände einzubinden. Gemeinsam ist beiden Positionen, dass sie zumindest verbal den industrienahe neuen Markt dafür benutzen, um die Antiquiertheit des Status quo zu kritisieren und in der Flexibilisierung weiter voranzukommen.



3.2 Flexibilisierung der Verbandsmitgliedschaft

Eine Gefahr besonderer Art für die Arbeitgeberverbände sind ihre zum Teil selbst zu verantwortenden Konkurrenzverhältnisse. Dazu gehören neben privaten Beratungsgesellschaften, die den Unternehmen ihre Kompetenzen zur Gestaltung arbeitspolitischer Probleme zur Verfügung stellen, auch die Wirtschaftsverbände. So bringt sich schon seit einigen Jahren der Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e.V. (VDMA) mit eigenen öffentlich vorgetragenen Positionsbestimmungen zur Tarifpolitik ein. Im Gegensatz zu den Arbeitgeberverbänden insistieren viele Wirtschaftsverbände offensiv für eine Neudefinition des Günstigkeitsprinzips und einer entsprechenden Öffnung des § 77,3 BetrVG.

Die Arbeitgeberverbände verfolgen seit Anfang der 1990er Jahre eine explizite Doppelstrategie: Einerseits geht es ihnen um eine Dezentralisierung, Differenzierung und Flexibilisierung der tariflichen Regelungsmuster, die sie auf dem tarifvertraglichen Weg durchzusetzen versuchen. Andererseits setzen sie auf eine Flexibilisierung der Verbandsmitgliedschaft. Letzteres soll die Unzufriedenheit in der eigenen Mitgliedschaft darüber, dass die Flexibilisierung hinter den selbst gesteckten Zielen zurückbleibt, auffangen, ohne finanzielle Nachteile für den Verband hinnehmen zu müssen. Denn: Durch den Wechsel eines Betriebes vom Tarifträgerverband in einen Arbeitgeberverband ohne Tarifbindung hat der Verband meist keine finanziellen Nachteile und die innerverbandlichen Kritiker können so ruhig gestellt werden. Darüber hinaus läßt sich mit der Existenz dieses Verbandes zusätzlicher Druck auf die Gewerkschaften ausüben, wovon die Arbeitgeberfunktionäre mittlerweile regelmäßig vor und während der Tariffrunden Gebrauch machen. Für die einzelnen Betriebe bietet der

Wechsel die Chance zu einer neuen Form der Tarifflicht, ohne auf die Beratung und Hilfe des Arbeitgeberverbandes verzichten zu müssen. Mit der Errichtung von OT-Mitgliedschaften versucht man die Verbandsmitgliedschaft so zu flexibilisieren, dass einerseits die zahlungskräftige Mitgliedschaft erhalten wird, andererseits eine gewissermaßen menühafte Auswahl zwischen verschiedenen Formen der Verbandsmitgliedschaft möglich ist.

Die meisten Arbeitgeberverbände haben in den letzten Jahre mit dem Sonderkündigungsrecht eine weitere Fluchtoption aus den Tarifverträgen entwickelt. Die Debatte um eine schnelle Kündigungsmöglichkeit zieht sich seit Anfang der 1990er Jahre durch das Arsenal möglicher Reaktionen auf die Politik der IG Metall. Politisch relevant wurde dieses Projekt erstmals im Zusammenhang mit der Debatte über die 32-Stunden-Woche in der IG Metall. 1999 haben viele Regionalverbände durch eine Satzungsänderung die Möglichkeit geschaffen, dass Unternehmen unmittelbar nach Nennung einer unliebsamen Gewerkschaftsforderung bzw. kurz vor Abschluss eines aus ihrer Sicht inakzeptablen Tarifvertrages den Verband verlassen können.

3.3 Tarifpolitische Beruhigung im Schatten des ‚Bündnis für Arbeit‘

Gerade weil die Autonomie der Arbeitgeberverbände gegenüber ihren Mitgliedern relativ gering ist, und sich in ökonomischen Krisenzeiten noch weiter verengt, müssen seitens der Verbandsführungen besondere Anstrengungen unternommen werden, um Deutungsmacht als Voraussetzung für Handlungs- und Integrationsfähigkeit zu erreichen. Auf der ideologischen Seite erschwert die Nichtexistenz überzeugender Deutungsangebote die positive Bewältigung dieser Herausforderung. Die vorhandene Legitimationslücke beschleunigt

nicht nur den Legitimitätsverlust verbandlichen Handelns im allgemeinen. Konkret reduziert sie die Felder, auf denen der Verband aktiv werden kann, und schränkt zudem die Handlungsspielräume erheblich ein. Auf organisatorischer Seite verhindern die Interessensdivergenzen zwischen Regionalverbänden sowie zwischen Regionalverbänden und Dachverband Reformmaßnahmen der Organisation. Mit der deutschen Einheit ist zudem ein wichtiges Element ihrer eigenen normativen Integrationsideologie – der Antikommunismus – weggefallen. Während es schon immer interne Integrations- und Koordinierungsprobleme zwischen verschiedenen Verbandsebenen gegeben hat, treten seit einigen Jahren massive Integrationsprobleme gegenüber den Mitgliedern in den Vordergrund. Die Bearbeitung dieser Problematik ist angesichts unzureichender Integrationsideologien und gleichzeitig forciert orientierter an neoliberalen Politikmustern sowie einer Individualisierung im Kontext von Generationenwechsel schwieriger denn je geworden.

Mit welchen Strategien suchen die Verbände diese Herausforderung anzugehen? Seit den 90er Jahren dominieren Appelle nach mehr Dezentralisierung, Flexibilisierung und Differenzierung. Den Betrieben soll nicht nur mehr Kompetenz in der Arbeitszeitgestaltung, sondern auch in der Entlohnung zugebilligt werden und diese soll stärker an das Betriebsergebnis gebunden werden. Flankiert wird dieser Kurs durch den Versuch, die Konfliktfähigkeit der Gewerkschaften abzubauen. Das zentrale Schlagwort, auf dessen Grundlage dieser Prozess angebahnt worden ist, lautet: ‚Neue Partnerschaft‘. Mit diesem Konzept sollen die ordnungspolitischen Problemlagen, die durch eine verstärkte Verlagerung tarifpolitischer Entscheidungskompetenz auf die betriebliche Ebene verbunden sind, kompensiert werden. In diesem Konzept verbirgt sich aber

auch die Einsicht, dass in einem polarisierten Vorgehen die angestrebten Ziele eher gefährdet denn gefördert werden. Die neue Strategie läuft auf eine konsensuale Ergebnisorientierung im Schatten des Bündnisses für Arbeit hinaus. Mit der Einrichtung eines von Arbeitgeberverband und Gewerkschaft getragenen ‚Versorgungswerks‘ zur Gestaltung der zusätzlichen betrieblichen Alterssicherung sowie weiteren gemeinsamen Agenturen, wie bspw. im Bereich der Weiterbildung, sucht man die Interessen der Sozialpartner stärker zu verzahnen.

3.4 Innere Konzentration, Fusion, gemeinsame Arrangements

Die Strategie der Gewerkschaften ist nicht gleichgültig für die Arbeitgeberverbände. Eine wichtige organisationspolitische Basis für das Vorgehen der Verbände liegt in den komplementären Organisationsstrukturen und der darin angelegten Zentralisierungsfähigkeit. Zwar sind beide Akteure grundsätzlich in der Lage, Entscheidungen auf die zentrale Ebene zu verlagern. Gleichwohl ist diese Fähigkeit angesichts einer voneinander abweichenden Ressourcenverteilung zwischen den Regionen und der Zentrale unterschiedlich ausgeprägt. Um gegenüber der zentral gesteuerten Regionalisierung der IG Metall handlungsfähiger zu werden, versuchen die Arbeitgeberverbände seit einigen Jahren, eine Konzentration der Kräfte zu bewirken. So reagierte man auf das Tarifergebnis nach dem Bayernstreik des Jahres 1995 mit der Einrichtung einer zentralen Verhandlungskommission. Mit dem Tarifergebnis des Jahres 2000 (Abschluss unterhalb des Verteilungsspielraumes; zweijährige Laufzeit) sah man sich in dieser Strategie bestätigt. Maßgeblich dafür waren Strategie- und Koordinierungsprobleme auf Seiten der IG Metall sowie eine erfolgreiche Domestizierung der

inneren Konkurrenzkämpfe zwischen den regionalen Arbeitgeberverbänden. Um ihre innere Heterogenität weiter abzubauen, wird seit vielen Jahren bereits die Fusion von Regionalverbänden angestrebt.

3.5 Politisches und personelles Profil

Unter personalpolitischen Gesichtspunkten fallen drei Entwicklungen auf. Erstens besteht in der Nach-Kohl-Ära wieder eine engere personelle Verbindung zwischen den Arbeitgeberverbänden und der CDU. Am deutlichsten wird dies an der Person Reinhard Göhner. Er wirkt in Personalunion als Hauptgeschäftsführer der BDA, als Mitglied des Steering-Komitees des Bündnisses für Arbeit und als Mitglied der CDU/CSU Bundestagsfraktion. Durch ihn ist der Personal- und Informationsaustausch zwischen der Union und den Arbeitgeberverbänden verbessert worden. Zweitens deutet einiges daraufhin, dass sich die Führungsproblematik in den Arbeitgeberverbänden entschärft. In verschiedenen Regionalverbänden der Metallarbeitgeber wurde in den vergangenen Jahren kein aktiver Unternehmer für das Amt des Verbandspräsidenten gefunden. Besonders brisant war, dass durch Werner Stumpfe 1996 das etablierte Prinzip der dualen Führungsstruktur kurzfristig zur Disposition gestellt wurde: Zwischen 1996 und 2000 vereinte er in seiner Person das Amt des Hauptgeschäftsführers und des Präsidenten. Die negativen Erfahrungen mit dieser Konstruktion führten dazu, dass mit seinem Abgang wieder das Prinzip der Ämtertrennung hergestellt wurde. Drittens vollzieht sich derzeit ein beschleunigter Generationenwechsel. Die ‚Kirchner-Generation‘ welche bis zum Ende des Jahrtausends das Geschehen in den Arbeitgeberverbänden bestimmte, weicht langsam einer jüngeren Generation, die auf der Ebene der regionalen Hauptgeschäftsführer bereits Einzug erhalten

hat. Die personellen Veränderungen haben weitreichende Konsequenzen. Es hält nun auch in den Arbeitgeberverbänden jene Generation Einzug, die kaum noch von den ideenpolitischen Kämpfen der bipolaren Welt des 20. Jahrhunderts geprägt ist. Ihre Vertreter orientieren sich weniger an Ideen und Traditionen der Sozialpartnerschaft, sondern stärker als ihre Vorgänger an pragmatischen Funktionsüberlegungen oder an neoliberalen Beschleunigungskonzepten.

4 Fazit

Um den tarifpolitischen Herausforderungen des industriellen und sozialen Wandels zu begegnen, reagieren die Arbeitgeberverbände derzeit mit einer Doppelstrategie: Neben der Flexibilisierung des Tarifvertrages setzen sie auf eine Flexibilisierung der Verbandsmitgliedschaft. Die Mitgliedererosion der letzten Jahre ist nicht gestoppt, gleichwohl verlangsamt. Hinzu kommt eine Repräsentationslücke im Bereich der neuen Dienstleistungsökonomie. Doch partiell haben die Arbeitgeberverbände Ende der 90er Jahre eine Trendwende erlebt. Waren die 90er Jahre noch von scheinbar unversöhnlichen, rivalisierenden Auseinandersetzungen zwischen Systemalternativen geprägt, so kam es Ende der 90er Jahre zu einer gewissen programmatischen, politischen und personellen Konsolidierung. Diese ist eng verknüpft mit dem Weggang des BDI-Vorsitzenden Hans-Olaf Henkel und des Gesamtmetallvorsitzenden Stumpfe (1996-2000) auf der einen Seite und der Wahl von Martin Kannegießer zum Gesamtmetallvorsitzenden und Dieter Hundt zum BDA-Vorsitzenden auf der anderen Seite. Inhaltlich hat zu dieser Konsolidierung maßgeblich beigetragen, dass sich die deutsche Industrie aus den strukturellen Schwierigkeiten der 90er Jahre relativ erfolgreich heraus entwickelte. Flankiert wur-

de dieser Prozess des technologisch-organisatorisch geprägten Wandels durch veränderte Politikmuster seitens des Staates und der Gewerkschaften. Mittelfristig bleiben die Arbeitgeberverbände weiterhin wichtige Akteure, um soziale Standards zu definieren, wenngleich sie Stück für Stück einen Teil ihrer Kompetenzen mit anderen Akteuren teilen werden. Zugleich werden sie aber auch neue Aufgaben (Rente, Qualifikation etc.) übertragen bekommen, die dazu führen können, dass der in den 90er Jahren prognostizierte Abwärtstrend gestoppt bzw. verlangsamt wird. Da es nach wie vor große konzeptionelle Defizite gibt, kann keinesfalls von einer nachhaltigen, sondern eher von einer konjunkturellen Konsolidierung der Arbeitgeberverbände gesprochen werden. Vor allem ihre Verweigerung gegenüber der europäischen Ebene und ihre Schwierigkeiten gegenüber den neuen Organisationsformen der Arbeit sind in diesem Zusammenhang zu erwähnen. Für die weitere Entwicklung von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden wird es maßgeblich sein, ob sie unter den Bedingungen einer sich transformierenden Erwerbsgesellschaft ihre Deutungs-, Handlungs- und Konfliktkompetenz weiter entwickeln können.

Wolfgang Schroeder arbeitet als Referent beim Vorstand der IG Metall, Frankfurt/Main.

Literatur

- Alemann, Ulrich von* 1985: Der Wandel organisierter Interessen in der Bundesrepublik Deutschland. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, B 49/85, 3-21.
- Braunthal, Gerard* 1965: The federation of german Industry in politics. Cornell University.
- Burgmer, Inge Maria* 1999: Die Zukunft der Wirtschaftsverbände. Am Beispiel des Bundesverbandes der deutschen Industrie e.V. Bonn.
- Erdmann, Gerhard* 1966: Die deutschen Arbeitgeberverbände im sozialgeschichtlichen Wandel der Zeit. Neuwied/Berlin 1966.
- Mann, Siegfried* 1994a: Macht der Verbände. Das Beispiel des Bundesverbandes der Deutschen Industrie e.V. (BDI) aus empirisch-analytischer Sicht. Baden-Baden.
- Mann, Siegfried* 1994b: Macht und Ohnmacht der Verbände. Baden-Baden.
- Schroeder, Wolfgang* 1997: Loyalty and Exit – Austritte aus regionalen Arbeitgeberverbänden der Metall- und Elektroindustrie im Vergleich. In: *Alemann, U./Weßels, B. (Hg.), Verbände in vergleichender Perspektive*. Berlin, 225-253.
- Schroeder Wolfgang* 2000: Das Modell Deutschland auf dem Prüfstand. Zur Entwicklung der industriellen Beziehungen in Ostdeutschland. Opladen.
- Streeck, Wolfgang* 1972: Das Dilemma der Organisation – Tarifverbände zwischen Interessenvertretung und Stabilitätspolitik. In: *Meißner, W./Unterseher, L. (Hg.), Verteilungskampf und Stabilitätspolitik. Bedingungen der Tarifaufeinandersetzung*. Stuttgart, 130-167.
- Traxler, Franz* 1986: Interessenverbände der Unternehmer. Konstitutionsbedingungen und Steuerskapazitäten, analysiert am Beispiel Österreichs. Frankfurt/M.
- Weber, Hajo* 1998: Unternehmerverbände zwischen Markt, Staat und Gewerkschaften. Zur intermediären Organisation von Wirtschaftsinteressen. Frankfurt/M.
- Waarden, Frans van* 1992: Zur Empirie kollektiven Handelns: Geschichte und Struktur von Unternehmerverbänden. In: *Schubert, K. (Hg.), Leistungen und Grenzen politisch-ökonomischer Theorie: Eine kritische Bestandsaufnahme zu Mancur Olson*. Darmstadt, 139-168.

Hans-Joachim Schabedoth

Einzelgewerkschaften, DGB und die gemeinsame Organisationsreform

1 Zum Selbstverständnis gewerkschaftlicher Arbeit

In einer Zeit des raschen sozialen Wandels, in der sich außerdem die Koordinaten der internationalen Politik rapide verändern und viele Akteure der nationalen Politik mit wachsender Ratlosigkeit reagieren, stellen sich auch für die Gewerkschaften neue Fragen nach den Erfolgsmaßstäben und Orientierungspunkten ihrer Politik.¹ Anders als für Arbeitgeberverbände und für politische Parteien ist der Erfolg gewerkschaftlicher Arbeit keine Größe, die an gestiegenen Renditen oder Geländegewinnen in der Parteienkonkurrenz festzumachen wäre. Gewerkschaften werden an ihrer tarif- und gesellschaftspolitischen Durchsetzungskraft gemessen. Diese Durchsetzungskraft beruht auf Mitgliederzahl und Engagemmentbereitschaft.

Nicht zuletzt danach bestimmt sich auch die Finanzkraft der Gewerkschaften. Und natürlich ist ihre Durchsetzungsfähigkeit ein gutes Stück weit abhängig von den Kräften der Interessengegner. Gewerkschaften wollen mehr sein als nur bloße Tarifvertragsparteien. Sie verstehen sich als gesamtgesellschaftliche Reformkräfte. Eine Konzentration auf reine betriebs- und tarifpolitische Gestaltungs- und Schutzpolitik würde wohl nicht genügen, um die eigene Durchsetzungsfähigkeit angesichts zukünftiger Herausforderung zu erhalten. Gewerkschaften sind immer zugleich auch gesellschaftliche Demokratie-, Freiheits- und Solidaritätsbewegung gewesen. Hier liegt für die

Zukunft ihre Chance, Organisationskraft zu behaupten und ihre Bedeutung auszubauen und für noch fernstehende Arbeitnehmerschichten attraktiver zu werden.

- Als *Demokratiebewegung* fragen Gewerkschaften nach dem Zugewinn an Rechtsstaatlichkeit und Partizipationschancen. Sie erhöhen den Rechtfertigungsdruck für politische und unternehmerische Entscheidungen.
- Als *Freiheitsbewegung* fragen sie nach dem Zugewinn individueller und gesellschaftlicher Entfaltungsmöglichkeiten, nach den Voraussetzungen für Risikovermeidungen und der Bewältigung von Folgelasten aus dem Prozess immer größerer Reichtumsproduktion.
- Als *Solidaritätsbewegung* ist es den Gewerkschaften schließlich wichtig, inwieweit sich die Wolfsgesetze des Kapitalismus zivilisieren lassen und sich – in nationalen wie internationalen Bezügen – gleiche Entwicklungschancen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer etablieren.

Gewerkschaftliche Beiträge zum gesellschaftlichen Fortschritt sind also nicht nur die Erfolge ihrer Tarifpolitik. Ihre Bedeutung als gesellschaftliche Fortschrittskraft gewinnen die Gewerkschaften vielmehr,

- indem sie demokratische Grundanliegen verteidigen und auf Bürgerengagement und Zivilcourage setzen,

- indem sie Selbstbestimmungswünsche in verpflichtende Abmachungen übertragen und, schließlich,
- indem sie die Bereitschaft zur individuellen Solidarität bündeln.

Das Engagement für die Realisierung gesellschaftlicher Reformen bedeutet nicht, dass Interessenvertretung in der Arbeitswelt ihre Relevanz verloren hätte. Im Gegenteil: Gewerkschaftliches Bewährungsfeld ist und bleibt der Arbeitsalltag der Menschen.

Hier liegen die Schwerpunkte gewerkschaftlicher Aktivitäten. Hier sind die Beweise für gewerkschaftliche Mobilisierungsfähigkeit zu erbringen.

Am Arbeitsplatz treffen die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an einer existenzsichernden, qualifikationsfördernden und gesellschaftlich sinnvollen Arbeit auf das entgegenstehende Interesse, betriebliche Abläufe den allgemeinen Gewinnmaximierungszielen zu unterwerfen. Es bleibt deshalb das Kernziel gewerkschaftlicher Politik, Selbstbewusstsein und Engagementbereitschaft der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu wecken, zu stärken und für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu nutzen.

In Konkurrenz mit den jeweils vorhandenen Arbeitgebervertretungen organisieren die Gewerkschaften dabei eine betriebliche Bewegung für humane Arbeitsbedingungen, für gerechte Teilhabe am erarbeiteten gesellschaftlichen Reichtum (IG-Metall 2000) und für möglichst große Selbstbestimmung über die eigenen Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen. Die Zeiten, zu denen starke Betriebs- und Personalräte allein durch kluge Verhandlungstaktik die Interessen ihrer Kolleginnen und Kollegen vertreten konnten, liegen wohl schon länger zu-

rück. Gewerkschaftliche Durchsetzungsfähigkeit in der Arbeitswelt steht und fällt zunehmend mit dem Grad der Rückkopplung zu den Betroffenen. Ein Verzicht auf ihre Mobilisierung müsste mit dem Verzicht auf Kreativität und Verhandlungsdruck bezahlt werden. Dies hätte zur Konsequenz, den Kompromiss mit entgegenstehenden Interessen auf dem kleinsten statt auf dem größten gemeinsamen Nenner suchen zu müssen.

2 Einzelgewerkschaften unter Selbstreformdruck

Jede Vorausschau auf die zukünftige Entwicklung in der Arbeitswelt bestätigt, dass viele der heute aktuellen Probleme noch länger fort-dauern werden. Da steht an erster Stelle die verfestigte Massenarbeitslosigkeit. Da steht weiter die Herkulesaufgabe, den Sozialstaat zukunftsfähig zu machen, ohne seine Sicherungsfunktion zur Disposition zu stellen. Und schließlich verlangen neue Unternehmensstrategien, neue Produktionstechnik und Arbeitsorganisation den Gewerkschaften die Fähigkeit ab, konzeptionelle Alternativen zu entwickeln und zu realisieren und ihre Co-Management-Qualitäten auszubauen.

Zu den oft verdrängten Realitäten der Gegenwart gehören ferner die unbewältigten Gefährdungen für Natur und Umwelt. Ausserdem gibt es die jüngsten Erfahrungen mit dem jugoslawischen Bürgerkrieg und dem letztendlich erfolgreichen Bemühen, ihn durch militärische Intervention zu beenden. Noch eindrücklicher steht die Krisenhaftigkeit im System internationaler Beziehungen seit den Terroraktionen vom 11. September 2001 vor unseren Augen.

Das alles sind Umfeldbedingungen aktueller Gewerkschaftsarbeit. Daraus folgen ständige Rückfragen an die Organisation der nationalen, europäischen und zunehmend auch inter-

nationalen Verfassung der gewerkschaftlichen Arbeit. Es scheint zwar festzustehen, dass die Gewerkschaften selbst unter den schwierigen politischen und ökonomischen Rahmenbedingungen ihre Durchsetzungsfähigkeit einigermaßen behaupten konnten. Doch eine Garantie für zukünftige Erfolge ist das nicht.

Die Zahl der Mitglieder ist seit Jahren rückläufig. Mit 7,9 Millionen am Jahresende 2001 ist ein neuer Tiefstand erreicht. Die soziale Zusammensetzung der Mitgliedschaft bildet die soziale Zusammensetzung der modernen Arbeitswelt schon seit Jahrzehnten nicht mehr ab. Die Zahl der Betriebe mit gut funktionierenden gewerkschaftlichen Arbeitsstrukturen stagniert. Viele der derzeit gültigen Tarifverträge müssen modernen Erfordernissen angepasst werden, ohne dass sie ihre flächendeckende Schutzfunktion für die Beschäftigten verlieren. Dass alles hat innerorganisatorische Konsequenzen. Für alle Gewerkschaften gilt: Sie bleiben nur dann durchsetzungsfähig, wenn sie effektiv und effizient arbeiten, wenn sie sich ihren Mitgliedern und denen, die es noch werden sollen, als attraktive Arbeitsplattform zu präsentieren wissen und wenn sie Menschen Raum bieten, sich zu organisieren, sich zu entfalten, mitzuzentscheiden.

In allen Gewerkschaften sind seit den 1990er Jahren Organisationsentwicklungsprozesse begonnen bzw. systematisiert worden. Vor allem geht es dabei um größte Aufmerksamkeit für das Bemühen, Mitglieder zu halten und neue Mitglieder zu gewinnen.

Diese Herausforderung steht bis heute an der Spitze aller organisationspolitischen Anstrengungen, ohne die betriebpolitischen, tarifpolitischen und gesellschaftspolitischen Tagesaufgaben zu vernachlässigen. Es geht um mehr Arbeitseffizienz im Zusammenspiel mit den gewerkschaftlichen Organisationsgliederungen.

Der Trend weist auf ein Zusammenlegen aktionsfähiger Untereinheiten. Es werden neue Formen der Kooperation und des projektbezogenen Arbeitens praktiziert. Das Bemühen ist da, die Intensität der Mitgliederbetreuung zu erhalten und zu verstärken, und dabei administrative Aufwände zu reduzieren. Mehr denn je wird darauf geachtet, finanzielle und personelle Ressourcen sorgsam einzusetzen. Angestrebt wird dies über die Weiterentwicklung der Praxis mit Budget- und Personalplanung und durch ein System des politischen und finanziellen Controlling.

Die größte Herausforderung und Bewährungsprobe ist es, die stärkste Kraft, die Gewerkschaften gewinnen und einsetzen können, nicht zu entmutigen, sondern zu befördern: die persönliche Bereitschaft der vielen haupt- und ehrenamtlichen Funktionäre und Mitglieder zum Engagement und zur Übernahme von Verantwortung. Wie für alle Großorganisationen ist auch für die Gewerkschaften diese Ressource zum knappen Gut geworden.

Dem Strukturwandel in der Arbeitswelt sind die Gewerkschaften mit der Veränderung ihrer Organisationsbereiche gefolgt.

1989 entstand die Industriegewerkschaft Medien als Zusammenschluss der Industriegewerkschaft Druck und Papier mit der Deutschen Journalistenunion, dem Schriftstellerverband und der bis dahin eigenständigen Gewerkschaft Kunst.

1996 fusionierten die Gewerkschaften Bau-Steine-Erden und die Gewerkschaft Gartenbau, Landwirtschaft, Forstwirtschaft zur IG BAU.

1997/98 vereinigte sich die IG Chemie-Papier-Keramik mit der IG Bergbau und Energie sowie der Gewerkschaft Leder zur Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE).

Und die Konzentration der Industriegewerkschaften führte schließlich 1998 die Gewerkschaft Textil-Bekleidung sowie zwei Jahre später die Gewerkschaft Holz- und Kunststoff mit der IG Metall zusammen.

Den wohl organisationspolitisch bedeutsamen Meilenstein in der Geschichte der deutschen Gewerkschaften setzte 2001 der Zusammenschluss von fünf Gewerkschaften mit einem äußerst unterschiedlichen Organisationsprofil zur Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di. Die ÖTV, die Deutsche Postgewerkschaft, die IG Medien, die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen sowie die Deutsche Angestelltengewerkschaft arbeiten nunmehr als eine Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft. Die von vielen immer schon als anachronistisch empfundene Sonderstellung einer eigenständigen Angestelltengewerkschaft neben den DGB-Gewerkschaften fand damit ihr Ende.

Vor allem mit der Struktur von ver.di gehen die Gewerkschaften neue Wege: eine große und handlungsfähige Organisation auf der einen Seite, Fachbereiche, die den besonderen Bedingungen jeder einzelnen Branche, jedes Berufs gerecht werden sollen, auf der anderen Seite. Solidarische Lösungen müssen jedoch nicht immer für alle die gleichen Lösungen sein. Solidarität kann auch bedeuten, für viele sehr unterschiedliche Bedingungen auszuhandeln, wenn sie von den Betroffenen als gerecht und angemessen empfunden werden. Dies wird unbestrittenerweise ver.di manche Anstrengung kosten und sowohl ihre Organisation als auch ihre Politik nicht unberührt lassen. Aber gerade darin liegt ja auch ein Stück gewerkschaftlicher Zukunftsgestaltung.

Die Entwicklung zur Dienstleistungsgesellschaft hat nicht nur zu ver.di geführt, sondern zur Öffnung der Gewerkschaften insgesamt

gegenüber Dienstleistungsberufen. Die Klärung der daraus entstehenden Abgrenzungsfragen ist eine neue Aufgabe, die dem DGB als Dachverband der nunmehr acht Einzelgewerkschaften viel Zeit und Kraft kosten wird.

Neu ist der Wandel der Gewerkschaften zur Multibranchenorganisation. Zwar dominiert bei jeder Gewerkschaft noch eine Leitbranche, wie die Metallindustrie, die chemische Industrie, der Bausektor oder der öffentliche Dienst. Aber in der Multibranchengewerkschaft, die Einheit mit Vielfalt verbindet, liegt sicherlich das gewerkschaftliche Organisationsprinzip der Zukunft.

3 Der DGB in der organisatorischen Umbruchphase

Der Konzentrationsprozess der Einzelgewerkschaften hat den Dachverband nicht geschwächt, sondern seine Funktion als Bund der Gewerkschaften gestärkt (Schulte 2001). Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) bleibt die Stimme der Gewerkschaften gegenüber den politischen Entscheidungsträgern, Parteien und Verbänden in Bund, Ländern und Gemeinden. Er koordiniert die gewerkschaftlichen Aktivitäten, schließt aber als Dachverband keine eigenen Tarifverträge ab. Der DGB arbeitet auf internationaler Ebene im Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) und im Internationalen Bund Freier Gewerkschaften (IBFG) mit und vertritt die deutsche Gewerkschaftsbewegung gegenüber internationalen Institutionen wie der EU und der UNO. Für den DGB gilt das Prinzip der Einheitsgewerkschaft. Er ist – wie seine Mitgliedsgewerkschaften – pluralistisch und unabhängig, aber keineswegs politisch neutral. Er bezieht Position im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Auch nach den schon vollzogenen Strukturformen bleibt es bei einem bewährten Organi-

sationsprinzip der deutschen Gewerkschaften, nämlich beim Prinzip ‚ein Betrieb – eine Gewerkschaft‘. Dieses Prinzip ist das Fundament und die Erfolgsgarantie der Einheitsgewerkschaft und ihrer Gestaltungskraft. Dieser Grundsatz, der von allen Gewerkschaften mit der Aufnahme von ver.di in den DGB bekräftigt und bestätigt worden ist, und der notfalls auch mit Hilfe eines Schiedsgerichts praktiziert werden muss, ist neben der DGB-Satzung und dem Grundsatzprogramm die zentrale Basis für die Zusammenarbeit im DGB und sichert dessen Funktionsfähigkeit.

Gestärkte Gewerkschaften im nationalen Rahmen haben die Handlungsfähigkeit und Gestaltungskraft der Gewerkschaften in den europäischen und internationalen Zusammenhängen erheblich verbessert. Hier ist der Dachverband DGB immer konkreter als Interessenvertretung der deutschen Arbeitnehmerschaft in den europäischen und internationalen Entscheidungsstrukturen gefordert. Sich darauf einzustellen und auch die Dachverbandsfunktion effizienter zu organisieren, ist die Kehrseite aller Bemühungen, mit denen die einzelgewerkschaftlichen Vertretungsstrukturen reformiert werden. Es geht um mehr als nur darum, unproduktive Konkurrenz um neue Mitglieder an den Schnittstellen der bisherigen und neuen Organisationsbereiche zu vermeiden. Mehr denn je hat ein starker Dachverband den Auftrag, gemeinsame Interessen politisch und gesellschaftlich wirkungsvoll zu bündeln. Das verlangt die Konzentration auf wesentliche Handlungsfelder mit eigener Verantwortlichkeit und die Stärkung der Koordinierungsfunktion und Schlichtungskompetenz.

Ein Bund von nur noch wenigen großen Gewerkschaften hat andere Aufgaben zu erledigen und andere Dienstleistungen zu erbringen als das in den letzten 50 Jahren für den Deutschen Gewerkschaftsbund gegolten hat. Das

hat Konsequenzen für beide Seiten: Die Einzelgewerkschaften müssen bereit sein, dem DGB mehr Kompetenzen sowie die nötigen Ressourcen zu übertragen und ihre Aufgaben entsprechend einzuschränken. Ein erster Schritt, gemeinsam anfallende Aufgaben besser gemeinsam zu organisieren, wurde für den Bereich des Rechtsschutzes 1998 vollzogen. Er wurde in eine eingeständige Rechtsschutz GmbH unter dem Dach des DGB ausgegliedert. Sie ist jetzt größter Anbieter von Rechtsberatung und Prozessvertretung und bietet die Chance, mit gesicherten Qualitätsstandards die Leistungsfähigkeit der Gewerkschaften auf diesem Gebiet zu steigern. Was beim Rechtsschutz schon gelungen ist, bietet sich vielleicht schon in absehbarer Zeit für weitere Arbeitsfelder an. So ist es denkbar, dass der DGB kostensparender für alle Gewerkschaften und unter Nutzung von Synergieeffekten neue Dienstleistungen im Bereich innergewerkschaftlicher Bildung und zur Veranstaltungs- und Kongressorganisation organisieren könnte. Weiter bliebe zu prüfen, ob es nicht schon längst an der Zeit ist, die diversen Mitgliederzeitschriften der Einzelgewerkschaften in ein gemeinsames Publikationskonzept einzubringen.

Das Anliegen, die Koordinierungsfunktion des Dachverbands zu stärken, wird von allen Einzelgewerkschaften in Deklarationen gestützt, scheint im Vollzug aber äußerst problembehaftet.

Aus naheliegenden Gründen wird das jeweils vor DGB-Gewerkschaftskongressen, bei denen es um die Neuwahl des Vorstandes geht, zum sporadischen Debatten thema. Im Vorfeld des diesjährigen DGB-Gewerkschaftskongresses war es die IG BCE, die den alten Vorschlag einer zwischen den Einzelgewerkschaften rotierenden Besetzung der DGB-Spitze aktualisierte. Eine große Resonanz hat dieser Vorschlag nicht hervorgerufen, weil sich letzt-

endlich doch die Überzeugung durchsetzte, dass der Bund der Gewerkschaften sich über eine Stimme an der Spitze kontinuierlich artikulieren können muss, die über eine eigene Legitimation durch Wahl auf einem Gewerkschaftskongress verfügt.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund hat die Organisationsentwicklungsprozesse der einzelnen Gewerkschaften nicht nur abgewartet. In den letzten vier Jahren war die eigene Organisationsreform selbst eine Schlüsselaufgabe. Drei Ziele waren leitend: Die gewerkschaftliche Stimme gegenüber Staat, Wirtschaft, Organisation, Parteien, Sozialversicherungen, Kammern und Gerichten sollte artikulationsfähiger gemacht werden. Der DGB sollte in der Lage versetzt werden, die politischen, insbesondere rechtsetzenden Entscheidungsprozesse auf allen Ebenen kompetent zu beeinflussen. Und drittens ging es darum, die Mobilisierungs- und Kampagnenfähigkeit zu erhalten und auszubauen.

Folgerichtig war es deshalb, die Personal- und Finanzressourcen auf die politischen Entscheidungsorte hin zu konzentrieren. Insofern ist der Umzug der Bundesvorstandsverwaltung von Düsseldorf nach Berlin und die Ausrichtung der Arbeitsstrukturen auf die Parlamentsarbeit in Bund, Ländern und Gemeinden konsequent. Es wurde inzwischen dafür Sorge getragen, dass an jedem Sitz einer Landesregierung eine effektive politische DGB-Vertretung besteht. Diese Aufgabe haben neun DGB-Bezirke, von denen fünf mehrere eigenständige Vertretungen an den Sitzen der Landesregierungen haben. Die traditionellen DGB-Kreise wurden zu insgesamt 94 DGB-Regionen zusammengeschlossen. Dabei war es Ziel, die Vertretung gegenüber den Kommunen zu stärken, dem föderalen Aufbau der Bundesrepublik umfassend Rechnung zu tragen und die Kampagnenfähigkeit des DGB insgesamt zu

stärken. Jede DGB-Region kann als vierte, ehrenamtliche Ebene örtliche Untergliederungen bilden. Deren Aufgabe ist es, analog der früheren Ortskartellarbeit in den kommunalen sozialen Netzwerken mitzuwirken und auch wohnbereichsbezogene Gewerkschaftsarbeit zu organisieren (DBG Bundesvorstand 2001).

Der Deutsche Gewerkschaftsbund bleibt der Dachverband seiner jetzt acht Mitgliedsgewerkschaften. Ihre Delegierten wählen auf den unterschiedlichen Ebenen – in den 94 Regionen, in den neun Bezirken und im Bund – die Vorstände. Als VertreterInnen aller Gewerkschaftsmitglieder kommen alle vier Jahre 400 Delegierte zum DGB-Bundeskongress zusammen. Dort treffen sie die strategischen Entscheidungen für die nächsten Jahre und wählen den fünfköpfigen hauptamtlichen Geschäftsführenden Bundesvorstand. Er bildet gemeinsam mit den Vorsitzenden der acht DGB-Gewerkschaften den DGB-Bundesvorstand. Zwischen den Bundeskongressen trifft der Bundesausschuss einmal im Jahr zentrale Entscheidungen. Ihm gehören neben 70 Mitgliedern der Gewerkschaften auch die Mitglieder des Bundesvorstandes und die Vorsitzenden der DGB-Bezirke an.

4 Zwischenbilanz und Perspektiven

Zu den langlebigsten Mythen der Gewerkschaftskritik gehört sicher die Vorstellung von einem zentralistischen Organisationsaufbau der Gewerkschaftsapparate, der es ermöglicht, die jeweils richtig erkannten Botschaften und Handlungsorientierungen von oben nach unten weiter zu leiten. Und der Größte unter den Gleichen – früher die IG-Metall, heute ver.di – bestimmt dem allgemein verbreiteten Vorurteil nach die Richtung. Wenn deutsche Gewerkschaften jemals nach den Prinzipien einer solchen Kasernenhofordnung funktioniert haben sollten, dann sind solche Praktiken schon seit

Jahrzehnten nicht mehr zukunftstauglich. Nicht ‚der Dickste‘ hat oder bekommt automatisch recht, sondern der Überzeugendere hat die Verantwortung, seine Erfahrungen und Möglichkeiten in gemeinsame Lern- und Arbeitsprozesse einzubringen.

Das DGB-Organisationsprinzip lässt sich – bei aller Skepsis gegenüber Kurzformeln – noch am naheliegendsten als ein nach festen Regeln verkoppeltes Netzwerk verstehen. Es liegt in der Natur von Organisationsreformprozessen, dass man nie sagen kann, sie seien abgeschlossen. Dazu zwingt schon die Differenz zwischen dem jeweils Erreichten und dem einstmals ehrgeizig Gewollten (Leif et al. 1993). Es wird wohl permanent – wie es oft lapidar, aber treffend heißt – daran weitergearbeitet werden müssen. Die Kompetenz in den DGB-Regionen wird gestärkt. Man versucht, die Kräfte durch Vereinheitlichung der Arbeitsaufgaben und -abläufe zu bündeln, um Synergieeffekte zu schaffen. Es soll pragmatischer abgesprochen werden, wer was macht. Arbeit erfolgt in Projekten, auch regionenübergreifend. Nicht jeder muss das Rad neu erfinden. Es wird dabei geholfen, Verwaltungsarbeit zu rationalisieren. Ehrenamtliches Engagement soll gestärkt und gefördert werden. Und als ein durchgängig anzuwendendes Prinzip wurde aus den Erfahrungen aller Projekte heraus die *Gender-Mainstream-Strategie*, d.h. die Prüfung aller Entscheidungen auf ihre Auswirkungen auf die Geschlechter, als ein prozess-immanentes Element der Organisationsreform empfohlen.

Der DGB als Bund aller Gewerkschaften hat zu den schon beschriebenen Aufgaben nunmehr noch stärker denn je die Funktion, den Erfahrungstransfer zu organisieren. Dabei ist der DGB nicht mehr der Organisator des Gesamten, sondern Manager an den Schnittstellen dezentral organisierter Arbeit. Als Re-

gel mag dafür gelten: so viel Zentralität wie nötig, so viel Dezentralität wie möglich. Für den DGB und seine Untergliederungen wie für den DGB in seiner Rolle als Bund der Gewerkschaften ist der Auftrag also nicht das Durchgreifen von oben nach unten, sondern das Bündeln der Einzelkräfte, eben Management der Vielfalt.

Die eigentliche Herausforderung besteht darin, politisch überwölbende Leitideen und Schwerpunkte erarbeiten und präsentieren zu können, die gemeinsames Handeln legitimieren und erfolgreich machen.

Hans-Joachim Schabedoth ist Sozialwissenschaftler und leitet die Grundsatzabteilung des Deutschen Gewerkschaftsbundes in Berlin.

Anmerkung

¹ Zur Fülle der neuen Fragestellungen siehe Sommer et al. (Hg.) 2001 sowie IG Metall-Vorstand (Hg.) 2001.

Literatur

- DGB Bundesvorstand/Abt. Organisation* 2001: DGB Organisationsreform. Ehrenamtliche Binnensstrukturen der DGB Regionen. Berlin.
- IG Metall-Vorstand* (Hg.) 2001: IG Metall-Zukunftreport: Ergebnisse im Überblick, Zuspitzungen und Diskussionsanreize. Frankfurt/M.
- IG Metall* (Hg.) 2000: Denk-Schrift fairteilen. Schwalbach/Ts.
- Leif, Thomas/Klein, Ansgar/LeGrand, Hans-Josef* (Hg.) 1993: Reform des DGB. Herausforderungen, Aufbruchpläne und Modernisierungskonzepte. Köln.
- Schulte, Dieter* 2001: Der DGB in guter Verfassung. In: werden, Jahrbuch für die deutschen Gewerkschaften 2001/2002. Frankfurt/M.
- Sommer, Michael/Schröder, Lothar/Schwemmler, Michael* (Hg.) 2001: Neu denken – Neu handeln. Arbeit und Gewerkschaften im digitalen Kapitalismus. Hamburg.

Martin Kempe

Gewerkschaften und moderne Kommunikation am Beispiel ver.di

Eigentlich hätte es ja so laufen müssen: Im März 2001 absolvierten die fünf Gründungsgewerkschaften von ver.di im Berliner Congress-Centrum den schwierigen Hürdenlauf zur Vereinigung und im April kündete die neue Mitgliederzeitung von ver.di in drei Millionen Exemplaren von der Gründung der neuen Großgewerkschaft. Das wäre ein würdiger, angemessener medialer Auftritt gewesen – ein Signal an die Mitglieder und die Öffentlichkeit, dass hier etwas Neues auf die politische Bühne tritt, mit Selbstbewusstsein, Tempo und offensiver Selbstinszenierung.

Tatsächlich ist es anders gekommen: Für viele Mitglieder, die keine andere Verbindung zu ihrer gewerkschaftlichen Organisation haben als ihre Mitgliederpublikation, änderte sich zunächst einmal gar nichts. Bis Ende des Jahres 2001 erhielten sie wie gewohnt ihr ötv magazin, DAG Journal, die Mitgliederzeitungen der IG Medien, der Deutschen Postgewerkschaft und der Gewerkschaft HBV. Erst im Januar kam die neue Mitgliederzeitung ver.di PUBLIK ‚auf den Markt!‘ Sie kam mit fast einem Jahr Verspätung und doch so früh, wie es eben möglich war unter den schwierigen Bedingungen der Fusion von fünf Gewerkschaften.

Ein Beispiel für einen missglückten Start in das moderne Kommunikationszeitalter? Ein Beleg dafür, dass Gewerkschaften eben doch hoffnungslos altmodisch, strukturkonservativ und einfach zu langsam sind für das Veränderungs- und Innovationstempo des 21. Jahrhunderts?

Es gab viele Gründe für den verspäteten Auftritt von ver.di PUBLIK. Der wichtigste: Niemand konnte bis zur letzten Stunde auf den Gründungskongressen im März 2001 wissen, ob die Fusion wirklich zustande kommt oder ob sie scheitert. Deshalb war es nicht möglich, ein so großes, so komplexes Projekt wie die Herausgabe einer Massenzeitung mit all den dazugehörigen (z.T. millionenschweren) Festlegungen und Regelungen von vornherein zu planen, die Strukturen für das gesamte verlegerische Umfeld (von der Anzeigenaquisition bis zum Vertrieb) bereitzustellen. Das ist der Preis demokratischer Entscheidungsprozesse, den fusionierende Unternehmen nicht zahlen müssen, Gewerkschaften aber sehr wohl.

Dies vorweg zu den Rahmenbedingungen für die Umsetzung des ver.di-Kommunikationskonzepts während der Gründungsphase. Der Weg zum Aufbau von ver.di insgesamt und speziell des ver.di Kommunikationskonzepts war (und ist), wie nicht anders zu erwarten, gepflastert mit tausend Problemen, die inzwischen zum Teil gelöst sind, zum Teil aber auch nicht. Aber auf diesem Weg haben sich auch Freiräume für neue Ideen und neue Konzeptionen eröffnet. Dabei hat sich als hilfreich erwiesen, dass einige wichtige Elemente des zukünftigen ver.di-Kommunikationskonzepts schon vor der Gründung von ver.di erarbeitet worden sind und nun Zug um Zug realisiert werden können.

1 Das ‚Bertelsmann-Projekt‘

Eine der Grundlagen für das heutige Konzept wurde von einem Projekt erarbeitet, das die Vorläufergewerkschaft ötv gegen Ende der neunziger Jahre gemeinsam mit der Bertelsmann-Stiftung aufgelegt hatte. Dabei ging es um die ‚Entwicklung einer Kommunikationsstrategie‘ für die ötv. Sie war zu der Überzeugung gekommen, dass weder ihre mediale Kommunikation in die Gesellschaft noch ihre interne Kommunikation oder die Organisation ihrer Kommunikationsaktivitäten insgesamt den Ansprüchen und Notwendigkeiten einer 1,5-Millionen-Organisation in der heutigen Zeit genügen.

So wurde das Ziel formuliert, die gesamten Kommunikationsaktivitäten einer Organisation neu zu strukturieren, deren Aktivitäten zu 80 Prozent aus Kommunikation bestehen: innerhalb des hauptamtlichen Apparates, zwischen der Führungsebene, den Beschäftigten und den Mitgliedern, bei Verhandlungen mit Arbeitgebern und Politikern, bei der Öffentlichkeitsarbeit und der Information der Mitglieder.

Umfangreiche Untersuchungen hatten gravierende Kommunikationsdefizite der ötv sichtbar gemacht. Diese betrafen vor allem drei wesentliche Aspekte:

- (1) die organisatorische Zersplitterung der Kommunikationsaktivitäten, die eine Koordination und Bündelung erschwerten,
- (2) der unzureichende Informationsservice innerhalb der Gewerkschaft, insbesondere zu den hauptamtlich Beschäftigten,
- (3) die Ausgestaltung des Mitgliedermagazins als eines der wichtigsten Informations- und Integrationsinstrumente der Gewerkschaft für die 1,5 Millionen Mitglieder.

1.1 Kommunikationsmanagement

Die verschiedenen Kommunikationsabteilungen der ötv (Pressestelle, Werbung, Redaktion, Bibliothek) waren unterschiedlichen Vorstands- und Organisationsbereichen zugeordnet und arbeiteten weitgehend aneinander vorbei. Eine politisch-inhaltliche und organisatorische Koordination war so nicht möglich bzw. scheiterte an zersplitterten Kompetenzregelungen. Im Ergebnis war sowohl die Informations- und Wissensvermittlung innerhalb des Apparates als auch die Kommunikation zu den Mitgliedern und zur Öffentlichkeit unzureichend. Zur Abschaffung dieser Missstände hatte das Projekt der ötv die Installation eines ‚Kommunikationsmanagements‘ vorgeschlagen, in dem all die unterschiedlichen Kommunikationsaktivitäten und -abteilungen zusammengefasst werden sollten. Dieses Kommunikationsmanagement wurde noch vor der ver.di-Gründung von der ötv eingerichtet und zunächst provisorisch besetzt. Ihm wurden die Abteilungen Pressestelle, Werbung, Redaktion, Internet-Redaktion, ein neu geschaffenes InfoCenter und das Hausarchiv zugeordnet. Ver.di hat diese Konstruktion übernommen und das Kommunikationsmanagement inzwischen besetzt, in der Aufbauphase allerdings noch in Personalunion mit der Chefredaktion der Printmedien.

1.2 InfoCenter

Die Konsequenz aus dem faktisch fehlenden Wissensmanagement innerhalb der ötv war die Einrichtung eines ‚InfoCenters‘, in dem Bibliotheksdienstleistungen und elektronische, intranetbasierte Informationsaufbereitung für die hauptamtlich bei der ötv Beschäftigten zusammengefasst wurden. Das InfoCenter der ötv wurde im Februar 2000 offiziell eröffnet und bietet seitdem die Möglichkeit für alle Beschäftigten, sich tagesaktuell über die wichtigsten

Aktivitäten, die politischen Kampagnen, die Schwerpunktsetzungen der Organisation, aber auch über innerorganisatorische Vorgänge zu informieren. Es ist in kurzer Zeit zu einem wichtigen Kommunikationsmedium für die Beschäftigten der ötv geworden, das die Möglichkeit bietet, schnell und unkompliziert auf das bisher ‚versteckte‘ Fachwissen einzelner Abteilungen und Experten zurückzugreifen.

Das InfoCenter von ver.di ist aus dem der ötv hervorgegangen. In der Berliner Zentrale sowie am alten ötv-Standort Stuttgart wird z.Zt. auch ein ver.di-eignes Call Center aufgebaut, das Schnittstellen zum InfoCenter aufweist.¹

1.3 Mitgliederzeitung

Der für 2000/2001 geplante umfassende Relaunch der Mitgliederzeitung ‚ötv magazin‘ wurde mit Rücksicht auf die unmittelbar anstehende ver.di-Gründung nicht mehr innerhalb des Kooperationsprojekts ötv/Bertelsmann-Stiftung in Angriff genommen, sondern dem neuen ver.di-Kommunikationsmanagement übertragen. Allerdings hat die Stiftung die Arbeiten bis zum Projektende im Dezember 2001 unterstützend und beratend begleitet und wird auch weiterhin in einem Redaktionsbeirat für die neue Mitgliederzeitung ‚ver.di PUBLIK‘ vertreten sein.

2 Vorbereitung innerhalb der Gründungsorganisationen

Schon im Vorfeld der ver.di-Gründung bildeten Beschäftigte der Kommunikationsbereiche der Vorgängerorganisationen einen ‚Arbeitskreis Öffentlichkeit/Kommunikation/Werbung‘ (AK ÖKW), der die Anforderungen an die zukünftige ver.di-Medienarbeit formulierte: Zum Einen sollte es eine enge Vernetzung zwischen dem Printbereich, den elektronischen Medien und den Werbeaktivitäten geben und zum An-

deren sollten insbesondere die Printmedien und die zukünftige Internetredaktion eng kooperieren und so die Vielfalt medialer Zugänge (Ansprache der Mitglieder und der Öffentlichkeit) gewährleisten. Nach diesen allgemeinen Vorgaben sollte es im Printbereich folgende Medien geben:

- eine Mitgliederzeitung für die damals noch rund 3 Millionen Mitglieder, die im Postzeitungsvertrieb zugestellt werden sollte, um die Unsicherheiten der betrieblichen Verteilung auszuschließen,
- Printmedien für die 13 Fachbereiche von ver.di, um eine arbeitsplatznahe und fachspezifische Ansprache zu gewährleisten,
- Regionale Medien auf der Landesbezirksebene,
- Personengruppenspezifische Medien (Frauen, Arbeiter, Senioren, Jugend, Migranten usw.).

Der Anforderungskatalog bildete die in Aussicht genommene Organisationsstruktur von ver.di (‚Matrixorganisation‘) publizistisch ab. Das Konzept des AK ÖKW wurde vom ‚GO-ver.di-Vorstand‘, einem gemeinsamen Vorstandsgremium der Gründungsorganisationen vor den Gründungskongressen, zustimmend zur Kenntnis genommen und gehört damit zu den wichtigen Gründungsdokumenten für die Konzeption des ver.di-Medienbereichs.

3 Das ver.di-Printkonzept

Die Diskussion um die Konzeption der ver.di-Printmedien ist in einem entscheidenden Punkt zu anderen Ergebnissen gekommen als der Arbeitskreis ÖKW. So wurde die Mitgliederzeitung – als ein Massenblatt mit inzwischen rund 2,8 Millionen Auflage – nicht als Magazin,

sondern als Zeitung im Berliner Format realisiert. Der wichtigste Grund für diese Entscheidung war die im Lauf vieler interner und externer Fachdiskussionen gewonnene Erkenntnis, dass nur durch dieses Format die ver.di-Organisationsstrukturen, die sog. ‚Matrixorganisation‘, mit ihrer Gliederung nach Regionen und Fachbereichen optimal abgebildet werden kann. Der zweite Grund ist die größere Flexibilität und Direktheit des Zeitungsformats, die eine unmittelbarere Ansprache der Leserinnen und Leser mit den wichtigsten politischen Botschaften von ver.di erlaubt.

Demnach wurden die folgenden strukturellen Entscheidungen getroffen: Trägermedium der allgemeinen Informationen und Botschaften ist die Mitgliederzeitung ver.di PUBLIK. Die Landesbezirke haben die Möglichkeit, in ihren Regionen Wechsellinien in eigener redaktioneller Verantwortung erscheinen zu lassen, neun von dreizehn Landesbezirken nehmen derzeit diese Möglichkeit wahr. Die Fachbereiche erhalten die Möglichkeit, Fachbereichszeitungen im Zeitungs- oder im Magazinformat, in jedem Fall aber in der Aufmachung deutlich abgesetzt vom Trägermedium, in der Mitgliederzeitung beizulegen. Sie können damit gegenüber den Mitgliedern eigenständig in Erscheinung treten und eine berufs- und arbeitsplatznahe publizistische Ansprache gewährleisten.

An die aktiven Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter wird darüber hinaus ein 14-tägig erscheinender newsletter vertrieben, der – angepasst an das knappe Zeitbudget gewerkschaftlicher Funktionäre – die wichtigsten Informationen aus ver.di und aus der allgemeinen Politik in Kurzform aufbereitet. Ein vierteljährlich erscheinendes ‚Hintergrundmagazin‘ (Arbeitstitel) wird eine publizistische Plattform für die vertiefte programmatische Auseinandersetzung mit wichtigen Themen der Gesell-

schaftspolitik bereitstellen. Die gezielte Ansprache bestimmter Personengruppen wird in die laufende Produktion von ver.di PUBLIK integriert. Besondere Seiten für Personengruppen (z.B. eine Frauenseite) sind nicht vorgesehen, weil diese allzu leicht als ‚insider-Seiten‘ von allen anderen Gruppen überblättert werden.

Das publizistische Aushängeschild von ver.di ist die Mitgliederzeitung ‚ver.di PUBLIK‘. Mit ihrer Auflage erreicht sie ein Massenpublikum: in etwa jeden zwanzigsten Erwachsenen der Bundesrepublik Deutschland. Ver.di PUBLIK ist demnach eine Zeitung für einen Ausschnitt der Bevölkerung mit ganz unterschiedlichen Interessen, aus sehr unterschiedlichen Milieus, mit entsprechend unterschiedlichen Lesegewohnheiten.

Es gibt rund tausend Berufe innerhalb von ver.di mit den heterogensten, zuweilen sogar einander entgegenstehenden Interessenlagen. Was verbindet den IT-Spezialisten mit der Verkäuferin, den Verwaltungsangestellten mit der Ärztin, den Busfahrer mit der Schriftstellerin? Sie alle haben sich irgendwann einmal entschieden, Mitglied einer Gewerkschaft zu sein. Zum Einen, weil sie ihre eigenen berufsspezifischen Interessen verfolgen wollen, zum Anderen aber auch, weil sie über den Tellerrand ihrer persönlichen sozialen Interessen hinaussehen und offener als andere für die Grundmotive gewerkschaftlichen Engagements wie Gerechtigkeit, Solidarität, soziale Verantwortung eintreten.

Damit sind die Parameter für eine publizistische Positionierung der ver.di-Medien insgesamt, der Mitgliederzeitung ver.di PUBLIK im Besonderen markiert: Individualität und Pluralität, aber auch Interessendivergenz werden nicht als Gefahr für gewerkschaftliche Solidarität gesehen, sondern als Grundvoraussetzung

für moderne Gesellschaftspolitik in einer pluralistischen Gesellschaft. Denn Verschiedenheit sollte nicht durch aufgepfropfte Verlautbarungen (z.B. Vorstandserklärungen) unterdrückt, sondern offengelegt werden. Nur so kann der Weg zu einer gemeinsam formulierten Position, etwa zum Thema Gesundheitsreform, sichtbar und damit für Mitglieder und Öffentlichkeit nachvollziehbar gemacht werden.

Offenheit ist nicht nur im Hinblick auf Themen, sondern auch auf die journalistischen Formen gefragt, für eine Mischung aus Information, Unterhaltung und Service. Das publizistische Profil der ver.di-Medien sollte also grundsätzlich diskursiv, offen und dennoch den grundsätzlichen gewerkschaftlichen Werten verpflichtet sein. Diese Bindung verhindert auch eine thematische Beliebigkeit und macht die ver.di-Medien und insbesondere ver.di PUBLIK unterscheidbar von den kommerziellen Medien. Schließlich stehen die ver.di-Medien in Konkurrenz um Zeit und Aufmerksamkeit der Leserinnen und Leser.

4 Integrierte Kommunikation

Das Beispiel der Printmedien lässt sich für alle anderen Medien verallgemeinern: in Bezug auf das Internet, das Intranet (nur für Beschäftigte) und das noch aufzubauende Extranet (nur für Mitglieder) sowie die Werbeaktivitäten von ver.di. Es wird demnach nicht nur versucht, innerhalb des Medienbereichs synergetische Arbeitsprozesse zu installieren, sondern nach und nach unterschiedliche Kommunikationsebenen und -Aktivitäten zu integrieren.

Bis März 2002 ist es gelungen, die einzelnen Bereiche funktionsfähig zu machen. Aber es

ist noch nicht gelungen, sie in systematischer Weise aufeinander abzustimmen, ein Netz der Kommunikation und Kooperation zu entwickeln, das nicht nur den Kommunikationsbereich im engeren Sinne umfasst, sondern diesen mit der gesamten Organisation verbindet. Hier befindet sich ver.di – aufbaubedingt – am Anfang. Zunächst gibt es nur viele mehr oder weniger gut funktionierende Inseln. Aber es gibt noch viel zu wenig Brücken. Dies gilt nicht nur für den Kommunikationsbereich, sondern für ver.di insgesamt. Das Jahr 2002 wird genutzt werden müssen, um diese Brücken der Kooperation zu bauen.

Unser Ziel ist eine Kommunikation, die Beschäftigte, Mitglieder und Öffentlichkeit gleichermaßen einbezieht, die akut und latent aktuelle Themen systematisch aufbereitet und in die politische Debatte einbringt. Damit geht das Kommunikationskonzept von ver.di über den unmittelbaren Medienbereich hinaus und bezieht auch das Veranstaltungsmanagement, die Kampagnenplanung sowie aktive Konflikt- und Mobilisierungsprozesse im ver.di-Organisationsbereich mit ein. Dies alles systematisch, entlang gefestigter Strukturen und auf professionellem Niveau leisten zu können – soweit ist ver.di noch lange nicht. Aber die Voraussetzungen dazu werden jetzt geschaffen.

Martin Kempe leitet bei der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di den Bereich Kommunikation.

Anmerkung

¹ Auch die Integration der Beschäftigten aus den anderen vier Gründungsorganisationen in das vom InfoCenter unterhaltene ver.di-Intranet ist inzwischen weitgehend vollzogen.

ANALYSE

Bürgerausstellung – ein neues Beteiligungsverfahren für die Stadtplanung

Heiner Legewie, dem Gemeindepsychologen und Partizipationsforscher, zum 65. Geburtstag gewidmet.

Die Ausstellung über die Verbrechen der Wehrmacht im zweiten Weltkrieg hat es gezeigt: in unserer ‚inszenierten‘ Welt kommt Ausstellungen eine wachsende Bedeutung für gesellschaftliche Reflexion zu. Der Einsatz von Ausstellungen als Instrument und Katalysator für die partizipative Lösung von gesellschaftlichen Problemen ist das Thema dieses Beitrags. Mit der Bürgerausstellung stellen wir ein neues Bürgerbeteiligungsverfahren vor, das Innensichten von Bürgern in Form von Interviewausschnitten zusammen mit Fotografien der Bürger und des Stadtviertels ausstellt. Im folgenden werden Vor- und Nachteile des Verfahrens präsentiert und seine Wirkungsweise und Einsatzbereiche, gestützt auf mehrere Probestudien in verschiedenen Ländern, abgeschätzt. Der Beitrag gliedert sich in folgende Teile: (1) Einordnung in die Debatte, (2) Beschreibung des Verfahrens, (3) Wirkungsweise des Verfahrens, (4) empirische Prüfung und (5) Schlussfolgerungen.

1 Einordnung in die Debatte um Bürgerbeteiligungsverfahren

Mit dem Ziel der Demokratisierung des politischen Systems sind seit den 60er Jahren zahlreiche Bürgerbeteiligungsverfahren entwickelt und angewandt worden. Während die Partizipation in den 1980er Jahren nicht zu den

Schwerpunkten der gesellschaftlichen Entwicklung gehörte, hat sie seit Beginn der 1990er Jahre – nicht zuletzt wegen des Booms des Leitbildes der nachhaltigen Entwicklung und der Lokalen Agenda 21 (Rio Umweltgipfel 1992) – neuen Zulauf bekommen. In den 1990er Jahren sind eine große Anzahl neuer Verfahren, insbesondere auch für große Gruppen (vgl. Königswieser/Keil 2000), (weiter)entwickelt worden. Die Mehrzahl der Verfahren verfolgt eine sprachlich-rationale Herangehensweise, wie etwa die stark strukturierte Planungszelle (Dienel 1997) bis hin zu der auf Spontaneität setzende Open Space Technology (Owen 1997). Einige speziell für die Stadtplanung entwickelte Verfahren, wie Planning for Real (NIF 1995) und teilweise die Perspektivenwerkstatt (Zadow 1997)¹, nutzen auch stärker visuelle und räumliche Elemente. Die Visualisierung beschränkt sich aber in der Regel auf technische Modelle und Karten.

Die Bürgerausstellung setzt an der einseitigen sprachlich-rationale Orientierung der Beteiligungsverfahren an und verbindet sprachliche und visuelle Elemente. Das Verfahren reagiert aber auch auf weitere grundlegende Schwachstellen von Beteiligungsverfahren: die Rückmeldung der Ergebnisse an die Öffentlichkeit und den Aufbau eines kontinuierlichen Dialogs zwischen den Beteiligten.

2 Beschreibung des Verfahrens

Das Ziel der Bürgerausstellung ist es, Einstellungen, Ziele und Motivationen von Interessengruppen (Stakeholdern) – etwa den Bewohnern eines Stadtviertels, der Stadtverwaltung, privatwirtschaftlicher Investoren – offenzulegen und einen öffentlichen Dialog darüber zu ermöglichen. Die Ausstellung ist ein Beitrag zum Verständnis der Innensicht der Beteiligten. Darüber hinaus können Pläne und Aktivitäten transparent gemacht werden. Konflikte innerhalb oder zwischen Interessensgruppen können identifiziert und analysiert werden. Diese Ergebnisse

werden den Beteiligten und der interessierten Öffentlichkeit in einer Ausstellung, die sowohl Fotografien als auch relevante Textauszüge aus Interviews umfasst, nahe gebracht. Die gemeinsame Ausstellung kann zu einer stärkeren Identifikation der Beteiligten mit ihrer Gruppe, mit dem Ziel ihres politischen Engagements und mit ihrer Nachbarschaft beitragen und gleichzeitig das Verständnis der Perspektiven anderer Interessensgruppen erhöhen.

Die größte Stärke des Konzeptes ist die ästhetische und emotionale Kraft von Bildern und zugehörigen Zitaten. In unvermittelter Weise können hier Bürgerperspektiven betrachtet werden, wobei Aussagen konkret mit Personen und Orten verbunden sind. Im folgenden wird das Verfahren in seinen einzelnen Schritten beschrieben.

2.1 Auswahl des Themas

Zunächst muss das Thema der Bürgerausstellung bestimmt werden. Es orientiert sich an der konkreten Problemlage und dem Veränderungsbedarf in einem Wohnviertel, etwa bezüglich der Gestaltung und Nutzung öffentlichen Raums. Die Konkretisierung des Ausstellungsthemas sollte in Absprache zwischen allen beteiligten Gruppen geschehen.

2.2 Qualitative Interviews

Im zweiten Schritt werden qualitative Interviews mit Beteiligten geführt und ausgewertet. Es sollte eine Interviewmethode gewählt werden, die dem Interviewpartner viel Raum für die Darstellung seiner subjektiven Sicht lässt. Für die Auswahl der Bürger können Stichprobentechniken der qualitativen Sozialforschung nutzbar gemacht werden (Merkens 2000). Während z.B. in der Planungszelle eine repräsentative Stichprobe eines Stadtteils oder einer Organisation im Zufallsverfahren gezogen wird (Dienel 1997: 86ff.), zielt das Verfahren der Bürgerausstellung eher auf die inhaltliche Sättigung eines Falls ab.

Zunächst müssen die relevanten Stakeholder für den Beteiligungsprozess identifiziert werden. Dabei ist grundsätzlich zu klären, ob eine Bürgergruppe nur sich selbst und ihr Anliegen ausstellen möchte, oder ob Kooperation und Konflikte zwischen unterschiedlichen Stakeholdern im Vordergrund stehen, die auch alle interviewt werden sollten (z.B. Bürger, Verwaltung, Wirtschaft).

Es empfiehlt sich Interviewpartner möglichst unterschiedlichen Profils auszuwählen (Prinzip des Kontrasts in der Gemeinsamkeit), um die maximale Bandbreite an Problemsichten zu erlangen. Auch zahlenmäßig unterrepräsentierte Perspektiven finden so Eingang in die Diskussion.

2.3 Fotografieren der Interviewpartner und ihres Lebensumfelds

Zeitgleich werden die Interviewpartner von einem Fotografen fotografiert. Je nach Thema des Beteiligungsprozesses werden auch andere inhaltlich relevante Fotos, etwa von dem Umfeld der Beteiligten, gemacht. In der unten näher beschriebenen Fallstudie zur Brachflächennutzung wurden beispielsweise Fotos von relevanten Flächen gemacht, die Ziele von Nutzungen waren.

Die Beteiligten können hier selbst aktiv werden. Die Interviewpartner bekommen Kameras² und werden gebeten, relevante Themen des Beteiligungsprozesses selbst fotografisch festzuhalten. Das bietet den Beteiligten neben den Interviews eine weitere Möglichkeit ihrer Sicht – durch ihre eigene ‚Linse‘ – auf den Gegenstand Ausdruck zu verleihen.

2.4 Ausstellungsvorbereitung

Im nächsten Schritt werden Bilder und Interviewausschnitte für eine öffentliche Ausstellung vorbereitet. Die Ausstellung kann ganz sparsam durchgeführt werden, sollte allerdings immer folgende Bedingungen berücksichtigen: (a) sie sollte ‚vor Ort‘ stattfinden, und (b) die

Exponate sollten Bilder und Texte kombinieren, wodurch die Darstellung der Innensichten an Komplexität gewinnt. Die Texte sind charakteristische Auszüge aus den Interviews. Die Auswahl der Textauszüge muss mit den Interviewpartnern rückgekoppelt werden. Die Fotos zum Lebensumfeld können von den Beteiligten mit Symbolen versehen und kommentiert werden (z.B. Fragezeichen oder Ausstreichung).

2.5 Ausstellungseröffnung

Eine entscheidende Rolle nimmt die Ausstellungseröffnung ein. Hier können alle beteiligten Interessengruppen und die interessierte Öffentlichkeit eingeladen werden. Die Motivation der Beteiligten zu dieser Eröffnung zu kommen ist sehr hoch, da sie sich selbst in der Ausstellung wieder finden. Neben der Öffentlichkeitswirkung ist das wertvollste Potential der Ausstellungseröffnung die Möglichkeit den Dialog innerhalb und/oder zwischen den Interessengruppen anzustoßen. Dies kann informell bei der Betrachtung der Ausstellung passieren, oder in strukturierter Form, indem weitere Beteiligungsverfahren in die Ausstellung integriert werden (s. auch Diskussion).

3 Effekte: Bilder, Rollen, Inszenierungen

Die Wirkung der Partizipativen Ausstellung beruht insbesondere auf drei Komponenten: (a) die Erweiterung des sprachlich-rationalen Ansatzes um visuelle Reize, (b) die Übernahme neuer Rollen durch die beteiligten Akteure, (c) die Ausstellung als Bühne und Katalysator.

3.1 Die Koppelung sprachlicher und visueller Reize

Eine der wichtigsten Aufgaben der Beteiligungsverfahren ist die Ermöglichung von Dialogen. Ziel des Dialogs ist die Fusion der Verstehenshorizonte (Gadamer 1986). Rappaport (1995) begreift die Darstellung von Narrationen im Dialog als Basis für Empowerment:

„Listening to stories and helping people to create places that value and support both their personal stories and their collective narratives is an empowering activity“ (802). Die Bürgerausstellung folgt diesem Ansatz insofern, als sie einen Raum schafft, in dem Menschen aufeinander treffen und in einen Dialog treten können. Während der dialogische Ansatz jedoch meist auf die Sprache beschränkt ist, erweitert die Bürgerausstellung ihn um einen weiteren Informationskanal: sie ergänzt die sprachlichen Erzählungen um Bilder. Die Koppelung sprachlicher und bildlicher Repräsentationen erhöht die Komplexität der Perspektivendarstellung und vereinfacht das gegenseitige Verstehen. Die visuellen Kapazitäten des ‚Menschen als Augentier‘ werden für den Dialog nutzbar gemacht.

3.2 Das Angebot und die Übernahme neuer Rollen durch Akteure

In der Bürgerausstellung werden den Beteiligten ungewöhnliche, neue, aber attraktive Rollen angeboten. Allein die Erwartungen aus diesen neuen Rollen fordert und fördert Handlungen und Fähigkeiten der Akteure, die sie häufig nicht zu Nutzen gewohnt sind. Diese führen zu einem Empowerment-Erlebnis. Die Bürger kommen dadurch zum einen in die Position des politisch Beteiligten. Zum anderen wird durch die Ausstellung ihre Rolle als Repräsentanten ihres Stadtteils und ihres politischen Anliegens unterstrichen. Sie stellen sich und ihre Anliegen öffentlich aus. Sie sind Gastgeber der Ausstellung. Die Ausstellungsstücke sind Portraits von Innenansichten, Bedürfnissen, Problemen, politischen Zielen, für die sie Experten sind. Die Beteiligten bilden eine Reflexionsinstanz für ihren Stadtteil bzw. ihre soziale Gruppe. Des weiteren kommt den Bürgern die Rolle der Fotografen selbst zu. Die Beteiligten suchen selbst nach den Motiven, die ihre Lebenssituation veranschaulichen. Die Sozialwissenschaftler verfolgen gewöhn-

lich in erster Linie wissenschaftliche Interessen. Die Bürgerausstellung bietet ihnen darüber hinaus die Möglichkeit der Parteinahme und der längerfristigen Aktionsforschung. Weiter bietet sie eine neue Veröffentlichungsform für Forschungsergebnisse. Ergebnisse können ins Feld zurück gegeben werden. Weiter werden Fotografien in den Beteiligungsprozess eingeführt. Ihre Rolle bewegt sich hier zwischen Wissenschaft und Kunst. Die Herausforderung ist es, die ästhetische und die dokumentarische Funktion der Fotografien abzustimmen. Auf der einen Seite soll eine soziale und politische Lage dokumentiert werden, auf der anderen Seite soll die Ausstellung diese Lage künstlerisch inszenieren und dadurch zum kreativen Nachdenken über Zukunftsvisionen und Problemlösungen anregen.

3.3 Die Ausstellung als Bühne und Katalysator

Die Bürgerausstellung hat eine starke öffentlichkeitswirksame Funktion: sie liefert die ‚Bühne‘ für das Beteiligungsverfahren. Die Beteiligten können ihre Anliegen hier öffentlich ‚inszenieren‘. Das hat sowohl eine Wirkung nach innen, indem die Beteiligten sich treffen und austauschen können. Die Wirkung nach außen ist die Möglichkeit der Öffentlichkeit sich über die Anliegen zu informieren und in den Prozess einzusteigen. Weiter können durch die Einladung politischer Repräsentanten und der Presse eine Öffentlichkeitswirkung über die direkte Nachbarschaft hinaus erreicht werden. Die Ausstellungseröffnung schafft im wortwörtlichen Sinne eine ‚Lobby‘ für Bürger, die sonst keinen Zugang zu Räumen des ‚Lobbying‘ haben.

4 Empirische Prüfung

Die Entwicklung und Überprüfung des partizipativen Konzeptes erfolgte in mehreren Projekten in Berlin (unter Leitung des Gemeindepsychologen Heiner Legewie) und zuletzt in-

ternational vergleichend in einer Ausstellung in Neapel (unter Leitung der Autoren). Sie vollzog sich in drei Phasen: (a) Ausstellungen über Bürger (1997), (b) Ausstellungen über Bürgerbeteiligung (1999), (c) Ausstellung als Bürgerbeteiligung (2001).

Ein Beispiel für die Ausstellungen über Bürger ist die Ausstellung über ‚Baustellenmensch am Potsdamer Platz‘. In diesem Berliner Projekt wurden Anwohner und Akteure (Bauarbeiter) zu konkreten Wandlungsprozessen der jüngeren Stadtgeschichte Berlins befragt. Hier ging es noch weniger um konkrete Beteiligung, als vielmehr um die Identifikation von Lebenssituationen und Innenansichten der Bewohner. In Ausstellungen ‚vor Ort‘ wurden die Fotos in Kombination mit charakteristischen Interviewauszügen der Öffentlichkeit präsentiert. Diese Form der Ausstellung ist eine wirksame und kreative Form der Ergebnispräsentation³.

Eine Weiterentwicklung war dann die direkte Koppelung dieses Ausstellungskonzeptes mit dem Verfahren Planungszelle⁴. In den Planungszellen in Berlin wurden im Rahmen des Programms ‚Soziale Stadt‘ Bürgergutachten mit Lösungsmöglichkeiten für Probleme in Bezirken mit ‚besonderem Entwicklungsbedarf‘ erarbeitet. Die zentralen Ergebnisse der Planungszellen wurden in Kombination mit Fotos der Teilnehmer/innen und über den Stadtteil vor Ort öffentlich ausgestellt.

Den entscheidenden weiteren Schritt zum Konzept der Bürgerausstellung vollzog sich durch die Koppelung der Beteiligungsthematik und der Ergebnispräsentation in einem EU-Forschungsprojekt⁵ zur temporären Nutzung von urbanen Brachflächen. Hier geht es um die Nutzung von Brachflächen – wie z.B. für Kulturvereine, illegale Nachtclubs, Sportanlagen – hinsichtlich der sozialen, ökologischen und ökonomischen Entwicklung von Stadtgebieten in fünf europäischen Städten.

Die Bürgerausstellung wurde im Rahmen ei-

ner Fallstudie in Miseno bei Neapel, Italien, erprobt. 15 temporäre Nutzer, Anbieter, Touristen und Verwaltungsangestellte wurden von einer Gemeindepädagogin⁶ zu Motivation, Nutzungsarten, Wünschen, Konflikten zwischen Nutzern etc. interviewt. Eine Fotografin⁷ begleitete die Interviewer, portraitierte die Befragten und fotografierte die Umgebung, in der temporäre Aktivitäten stattfanden.

Die Interviews wurden inhaltsanalytisch ausgewertet, relevante Interviewpassagen ausgewählt und den Fotografien zugeordnet. Es wurden beispielsweise Aussagen über das Verhältnis zwischen temporären Nutzern und Verwaltung und über konkreten Entwicklungsbedarf gemacht.

Texte und Bilder wurden zu Exponaten verbunden und vor Ort ausgestellt. Zur Ausstellungseröffnung wurden alle Befragten, weitere temporäre Nutzer, die allgemeine Öffentlichkeit und das Forschungsteam der EU-Projektes eingeladen. Der Bürgermeister der Stadt Bacoli eröffnete die Ausstellung und sicherte dem Prozess die erwünschte Öffentlichkeit.

5 Diskussion und Ausblick

Wir haben die Beteiligungsmethode Bürgerausstellung in ihren Grundzügen dargestellt. Mit ihren Hauptwirkungsweisen – der Erweiterung der sprachlichen um visuelle Elemente in der Kommunikation, die Übernahme neuer Rollen durch die Akteure und die Schaffung einer ‚Bühne‘ für die Anliegen der Beteiligten – liefert die Bürgerausstellung ein wirksames Instrument für Beteiligungsprozesse.

Dennoch ist auch auf Schwächen des Verfahrens hinzuweisen, deren Lösung weiterer Überlegungen bedarf. In Teilen des Verfahrens sind die Bürger doch nur ‚Befragte‘ und ‚Fotografierte‘. Zukünftig sollten daher insbesondere zwei Verbesserungsmöglichkeiten beachtet werden: die Koppelung der Ausstellung mit weiteren partizipativen Elementen und die Übernahme des Fotografierens und anderer

künstlerischer Visualisierungsmöglichkeiten durch die Bürger selbst.

Weiter sind am Ende des Verfahrens zwar Probleme und Lösungsmöglichkeiten identifiziert, es liegt aber kein konkreter Handlungsplan vor. Auch hier sollte die Anschlussfähigkeit bestehender Verfahren geprüft werden. Geeignet wären flexible und wenig zeitaufwendige Verfahren, die auf konkrete Handlungsschritte und Veränderungsvorschläge abzielen. So könnte im Anschluss an die Ausstellungseröffnung etwa eine verkürzte Zukunftswerkstatt mit Fokus auf der Realisierungsphase angeboten werden. Weiter könnte ein dreidimensionales ‚Planning for Real‘ – Modell die Bürgerausstellung ergänzen und von den Besuchern nach eigenen Vorstellungen gestaltet und umgeplant werden.

Auch muss auf die Grenzen des Anwendungsbereichs hingewiesen werden. Die Bürgerausstellung ist ein mächtiges Instrument zur Erweiterung der Macht der Ideen, der Ressourcen, des Wissens und des Engagements (Weber 2000: 19). Die Ausstellung dient dem Verstehen, aber weniger dem Austragen eines Dissens (Schophaus 2001). Die Erweiterung von Entscheidungsmacht oder die Organisation von Protest kann in der Bürgerausstellung nur vermitteltes Ziel sein.

Unbeachtet zukünftiger Modifikationen der Bürgerausstellung sei die Bedeutung der Koppelung von Text und Bild und damit die Unterstützung der Perspektivenübernahme und der Erweiterung des Verstehenshorizontes hervorgehoben. In der Zeit der Verwissenschaftlichung der Gesellschaft hat die Kunst oft als „nicht-wissenschaftliche Gegenwelt“ (Reusswig 2001: 16) reagiert. Die Verbindung von beidem – ohne die Unterordnung des einen Systems unter das andere – bietet aber ein Potential für gesellschaftliche Reflexion. Dieses nutzt die Bürgerausstellung. Was Iser (1993) für den literarischen Text beschreibt, kann auf

die Bürgerausstellung übertragen werden: ein gewisses Maß an Unbestimmtheit („indeterminacy“) ist notwendig, um dem Betrachter der Ausstellung die Möglichkeit zu geben, sich an der sozialen Konstruktion des Ausstellungsergebnisses zu beteiligen. „We generally tend to regard things that we have made ourselves as being real. And so it can be said that indeterminacy is the fundamental precondition for reader participation.“ (Iser 1993: 10). Der Raum der Ausstellung sollte so offen bleiben, dass die Betrachter neue Perspektiven gemeinsam entwickeln können. Eine reine Kunstausstellung wäre dazu nicht ausreichend in der sozialen Realität der Bürger verankert. Eine reine Dokumentation, die die Ausstellungsstücke dem Betrachter aus einer Sicht präsentiert, dass dieser sie entweder akzeptieren oder ablehnen kann, würde dessen Motivation zur Beteiligung reduzieren, weil er nur ‚ja‘ oder ‚nein‘ sagen kann. Das liesse keinen Raum für neue Lösungsideen und neue Kooperationen zwischen Stakeholdern. Die Bürgerausstellung mit ihrer künstlerischen Darstellung von realen Lebenssituationen dagegen lädt den Betrachter zur Beteiligung ein.

Malte Schophaus, Dipl.-Psych., ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im nexus – Institut für Kooperationsmanagement und interdisziplinäre Forschung (Kontakt: schophaus@nexus.tu-berlin.de). *Dr. Hans-Liudger Dienel* ist Geschäftsführer des Zentrums Technik und Gesellschaft an der TU Berlin und Gesellschafter des Instituts nexus.

Anmerkungen

¹ Vgl. etwa das ‚Bilderbuch‘ der Perspektivenwerkstatt Essen: www.perspektivenwerkstatt-essen.de.

² Um den Aufwand gering zu halten können hier z.B. Einmalkameras benutzt werden.

³ Weitere Ausstellungsprojekte von Heiner Legewie sind z.B. ‚Randwanderung – Der Zug in

die Peripherie Berlins‘ und ‚Lebensqualität und Tourismus in historischen Wohnquartieren: Florenz und Berlin‘. Vgl. Legewie (2001).

⁴ Es handelte sich hier um die Berliner Planungszellen im Kiez um den Magdeburger Platz, den Sparrplatz und im Wrangelkiez, die vom nexus – Institut durchgeführt wurden (vgl. SenStadt 2000).

⁵ Das Projekt ‚Urban Catalysts: Strategies for Temporary Uses‘, ist Teil des fünften Rahmenprogramms der Europäischen Union (Key Action 4: City of Tomorrow and Cultural Heritage).

⁶ Die Interviews wurden von Fortuna Procenese durchgeführt und in Zusammenarbeit mit Caterina Arcidiacono von der Fondazione Laboratorio Mediterraneo ausgewertet.

⁷ Die Fotografin Marcella Gallotta ist Mitglied des Forschungsteams des EU-Projekts ‚Urban Catalysts‘.

Literatur

Dienel, Peter C. 1997: Die Planungszelle. Eine Alternative zur Establishment-Demokratie. (4. Auflage). Opladen: Westdeutscher Verlag.

Gadamer, Hans-Georg 1986: Hermeneutik II - Wahrheit und Methode: Ergänzungen, Register (Band 2). Tübingen: Mohr.

Iser, Wolfgang 1993: Prospecting: from reader response to literary anthropology. Baltimore: Johns Hopkins Univ. Press.

Königswieser, Roswita/Keil, Marion (Hg.) 2000: Das Feuer großer Gruppen. Konzepte, Designs, Praxisbeispiele für Großveranstaltungen. Stuttgart: Klett-Cotta.

Legewie, Heiner 2001: Gemeindepsychologische Stadteilforschung im historischen Zentrum von Florenz – Ein Erfahrungsbericht. Rundbrief Gemeindepsychologie, Bd. 7(2), 24-34.

Merkens, Hans 2000: Auswahlverfahren, Sampling, Fallkonstruktion. In: Flick, U./Kardorff, E. v./Steinke, I. (Hg.), Qualitative Forschung. Ein Handbuch (286-299). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

NIF – Neighbourhood Initiatives Foundation 1995: A Practical Handbook for ‚Planning for Real‘ Consultation Exercise. Neighbourhood Initiatives Foundation, Telford, U.K.

Owen, Harrison 1997: Open space technology: a user’s guide. San Francisco: Berrett-Koehler.

Rappaport, Julian. 1995: Empowerment meets narrative: Listening to stories and creating settings. *American Journal of Community Psychology*, 23, 795–805.

Reusswig, Fritz 2001: Aus dem Auge aus dem Sinn? Probleme sinnlicher Kontrollierbarkeit globaler Umweltveränderungen: Politische Ökologie, 69, 14–18.

Schophaus, Malte 2001: Bürgerbeteiligung in der Lokalen Agenda 21 in Berlin. Discussion Paper: FS II 01 - 306. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.

SenStadt – Senatsverwaltung für Stadtentwicklung Berlin (Hg.) 2000: Quartiersmanagement Berlin. Bürgergutachten: Ergebnisse der Planungszellen im Quartier Sparrplatz. Berlin.

Weber, Susanne 2000: Power to the People? Selbstorganisation, Systemlernen und Strategiebildung mit großen Gruppen. *Sozialwissenschaftliche Literaturrundschau*, 41, 1–27.

Zadow, Andreas von (1997). Perspektivenwerkstatt. Hintergründe und Handhabungen des ‚Community Planning Weekend‘. Berlin: Deutsches Institut für Urbanistik.

FORSCHUNGSBERICHT

Benkadi – Traditionelle Frauengruppen in Mali

Mit einer Wüsten- und Sahellfläche von etwa 66 Prozent der Gesamtlandfläche, gehört das Binnenland Mali zu den Sahelländern Afrikas. Eine zunehmende Ausbreitung der Wüste sowie Wasser- und Ressourcenknappheit bestimmen in weiten Teilen des Landes den Alltag. Auch der fruchtbare Süden Malis spürt die

zunehmende Verschärfung der Lebensbedingungen. Wachsende Migration aus dem Norden, resultierend in einer kompetitiven Situation um fruchtbare Böden, sowie eine Verknappung der eigenen Wasserressourcen werden in Zukunft an Bedeutung zunehmen. Subsistenzlicher und erwerbswirtschaftlich betriebener Landbau sind in hohem Maße von den Launen der Natur abhängig. Ein Regenschauer zur falschen Zeit – zu früh oder zu spät einsetzender Regen – kann die Ernte vernichten (Riepe 1998: 9). Oft stehen damit die Bauern vor einem Jahr der Lebensmittelknappheit und müssen auf die Unterstützung durch Familienmitglieder hoffen. Unter solchen Bedingungen Rücklagen finanzieller oder substanzialer Art zu bilden, ist schwierig. Was bleibt ist oft nur die saisonale oder dauerhafte Migration¹.

Wie sieht unter solchen Lebensbedingungen die Feminisierung der Armut aus, von der in der entwicklungspolitischen Diskussion gesprochen wird? Wie ist die Lebenssituation für Frauen in Mali? Über das ASA-Programm (Arbeits- und Studienaufenthalte in Afrika, Asien und Lateinamerika) der Carl Duisberg Gesellschaft e.V. erhalten junge Erwachsene die Möglichkeit, solchen entwicklungspolitischen Fragestellungen in einem Entwicklungsland nachzugehen, mit lokalen Organisationen zusammenzuarbeiten und sich ein Bild über die Realitäten der Entwicklungszusammenarbeit zu machen. Non-Profit Organisationen, staatlich getragene Entwicklungshilfe oder Privatinitiatoren aus Ländern Afrikas, Asiens und Südamerikas, können Projektvorschläge beim ASA-Programm einreichen, für die sie an Entwicklungspolitik Interessierte gewinnen möchten.

Aus einer Initiative der Compagnie Malienne de Textiles (CMDT) ging auch ein Projekt zur Analyse und Evaluation traditioneller Frauengruppen und deren Lebensbedingungen hervor. Die CMDT ist eines der einflussreichsten und größten Unternehmen Malis. 60% der Unternehmensanteile sind in Händen des malischen

Staates. Hauptziel ist der Anbau und die Vermarktung von Baumwolle. Umgesetzt werden diese Ziele in den regionalen Organisationseinheiten im Süden Malis, die die Bauern mit fachlicher und materieller Hilfe beim Anbau von Baumwolle unterstützen und beraten. Vom malischen Staat hat die CMDT den Auftrag, nicht nur kommerziell zu arbeiten, sondern auch entwicklungsfördernd die Landbevölkerung zu unterstützen. So berät die CMDT Bauern in Fragen des Bodenerosionsschutzes, des Umgangs mit natürlichen Ressourcen und bringt die Alphabetisierung von Frauen und Männern auf dem Land voran. Mit einer Analphabetenquote von 56,3 Prozent gehört Mali zu den vier Ländern der Welt, die im Bezug auf das Bildungsniveau ihrer Bevölkerung das Schlusslicht bilden (Ziener/Bendel 1998: 495). Besonders Frauen haben die Kulturtechniken Lesen und Schreiben nie erlernt. 1995 hat die CMDT deshalb eine organisationale Einheit gebildet, die sich die Förderung von Frauen in den ländlichen Regionen der CMDT zum Ziel gesetzt hat. Zentrales Anliegen ist, den Beitrag von Frauen an der ländlichen Entwicklung hervorzuheben und gesellschaftlich aufzuwerten. Lange Zeit galt die CMDT als einer der größten Hoffnungsträger für die wirtschaftliche Entwicklung Malis. Mitte und Ende der 90er erzielte sie große unternehmerische Erfolge und machte Mali zum afrikanischen Hauptproduzenten von Baumwolle (Fichet 1998). Die Erträge der Baumwollproduktion wuchsen jährlich, bis Ende der 90er Jahre der Weltmarkt einbrach und der Preis für Baumwolle dramatisch sank. Im Jahr 2001 produzierte die CMDT nur noch etwa 250 000 Tonnen Baumwolle (Daniel 2001). Doch nicht nur externe Bedingungen sorgten für große Ernüchterung und Demotivation bei den Bauern. Immer wieder wurden Fälle von Fehlwirtschaft und Veruntreuung von Geldern bekannt. Aufgrund der wirtschaftlichen Situation stehen für soziale Programme und Entwicklungsförderung in-

zwischen wesentlich weniger Gelder zur Verfügung. Das Misstrauen der Bauern ist gewachsen und die Akzeptanz der CMDT-Berater gesunken. So stellt sich die Situation in der Region Kita im Südwesten Malis dar.

1 Selbsthilfeinitiativen traditioneller Frauengruppen

In Kita sollte auch die Forschungsarbeit, die im Auftrag der Abteilung Femmes et Développement der CMDT angefertigt wurde, durchgeführt werden. Ziel war die bestehende Organisation traditioneller Frauengruppen zu erfassen und dahingehend zu bewerten, wo und wie Frauen gefördert werden können. Dazu wurden in sechs Dörfern Interviews mit Frauen und Diskussionen mit Frauengruppen durchgeführt. Die Gespräche wurden über einen Übersetzer geführt, der vom Französischen ins Malinké² übersetzte.

Es ist Tradition der Frauen der Malinké, sich in Gruppen zu organisieren. Benkadi nennen sich fünf der sechs untersuchten großen Gruppen, was frei übersetzt werden kann mit: *Die Einheit ist gut*. Meistens gehören alle Frauen des Dorfes einer großen Gruppe an, mit dem Ziel, die Interessen der Frauen im Dorf zu vertreten. Darüber hinaus teilen sie sich Aufgaben, die ihnen als Frauen traditionell zugewiesen sind³. Ein Ziel der Frauengruppen ist es, gemeinsam Geld zu erwirtschaften. Die Frauen sammeln das Geld in einer Kasse, aus der Kredite an Gruppenmitglieder vergeben werden können, wenn eines ihrer Kinder oder sie selber erkrankt ist, wenn die Lebensmittel und Rücklagen auf ihrem Hof knapp werden, oder ein Fest wie Taufe oder Beschneidung⁴ ansteht.

Um Geld zu erwirtschaften, bieten die Frauengruppen den Bauern des Dorfes ihre Arbeitskraft zur Bearbeitung der Felder und beim Aberten der Getreide und Feldfrüchte an. Die Gruppen verlangen den für Frauenarbeit auf dem Feld üblichen Lohn von 250 FCFA pro Tag und Arbeiterin (dies entspricht in etwa 50

Cent). Ein Mann hingegen verdient mehr: Für einen Tag Feldarbeit erhält er etwa 600 FCFA. Das unterschiedliche Lohnniveau begründet sich nicht nur darin, dass Frauen wegen der Hausarbeit, die sie verrichten, später am Tag mit der Feldarbeit beginnen. Vielmehr basiert es auch auf einer gesellschaftlichen Abwertung der Arbeitskraft von Frauen.

2 Hürden auf dem Weg in die Unabhängigkeit

In den letzten Jahren waren die großen Frauengruppen des Dorfes aufgrund der schlechten Ernten zu teuer für die Bauern, so dass die Frauengruppen keine finanziellen Erträge aus der Landwirtschaft erzielen konnten. Um von den Männern eine größere Unabhängigkeit zu erreichen, legten die Frauengruppen in drei Dörfern eigene Felder an. Notwendig war dazu die Zustimmung ihrer Ehemänner, der Versammlung der Männer im Dorf und des Dorfchefs, der höchsten politischen Gewalt in einem malischen Dorf⁵. Im Gespräch mit den Frauen zeigte sich, dass eine der entscheidenden Schwierigkeiten, die Frauen bei gemeinsamen agrarwirtschaftlichen Initiativen blockiert, die traditionelle geschlechtsspezifische Rollen- und Arbeitsverteilung bei der Feldarbeit darstellt. In der Regel stößt eine Frau auf zwei zentrale Probleme:

(1) Pflug und Ochse gehören ihrem Ehemann. Will sie die Arbeit selbst übernehmen muss sie ihr Feld mit Hilfe einer Hacke ohne die zusätzliche Kraft eines Ochsen bearbeiten. Bittet die Frau ihren Ehemann um Hilfe, wird dieser ihr zwar in den meisten Fällen helfen. Der Ehemann wird jedoch zunächst seine eigenen Felder pflügen, so dass die Hilfe für die Aussaat häufig zu spät kommt.

(2) Entscheidet eine Frau, ihr Feld selbst zu pflügen, bringt sie sich oftmals ins soziale Abseits. In den Augen der Dorfgemeinschaft ist der Ehemann mehr oder weniger zur Hilfe verpflichtet. Tut er dies nicht – egal ob er die Hilfe verweigert, oder ob die Frau selber diese

Arbeit übernehmen möchte – fällt ein schiefes Licht auf seine Frau. Das Dorf würde Eheprobleme beim Paar vermuten. Bei den Malinké ist die Frau für das Verhalten ihres Mannes und für das gemeinsame Eheglück verantwortlich. Genügt die Frau diesen Anforderungen nicht, muss sie mit sozialen Repressalien wie z.B. Ausgrenzung rechnen.

Neben der Feldarbeit als Möglichkeit, Geld zu erwirtschaften, gehen einige Frauen kaufmännischen Aktivitäten nach. Sie stellen eigene Produkte wie Seife oder Crèmes her oder verkaufen Zwiebeln und Gewürze aus eigenem Anbau.

3 Mangelnde Alphabetisierung erschwert Selbstverwaltung

Die bisherigen Ausführungen zeigen, wie schwierig es für Frauen ist, Geld zu erwirtschaften. Massive Schwierigkeiten haben die Frauengruppen aber auch bei der Verwaltung der Gelder. Die überwiegende Mehrheit der Frauen kann weder rechnen noch schreiben. Meistens gibt die Kassensführerin offiziell oder inoffiziell die Verwaltung der Gelder an einen Mann.

Finanzielle Ressourcen zu erwirtschaften und zu verwalten ist für Frauen auf dem Land schwierig. Auf der anderen Seite muss jedoch jede Frau in ihrem eigenen Haushalt finanzielle Rücklagen bilden. Deshalb und auch wegen der Frustrationen in der Großgruppe, haben sich in allen untersuchten Dörfern kleinere Frauengruppen gebildet. Während sich die Dorfgruppen aus 100 bis 500 Frauen zusammensetzen, bestehen die kleinen Frauengruppen aus sechs bis 33 Mitgliedern. Wie in der Großgruppe auch, werden selbst in kleinen Gruppen von sechs Frauen Aufgaben und Rollen verteilt wie die der Präsidentin, der Kassensführerin, der Organisatorin etc.

Das verbindende Element, das zur Gruppenbildung führt, kann die Zugehörigkeit zum gleichen Dorfteil, zur gleichen Großfamilie⁶ oder ein freundschaftliches Band sein. Neben dem Ziel, finanzielle Sicherheit durch ein Netzwerk

an Frauen zu gewinnen, gibt es noch weitere Motive für den Zusammenschluss: Während sich Frauen eines Dorfteils zusammengeschlossen haben, um sich von der großen und schlecht funktionierenden Dorfgruppe abzusetzen und zu distanzieren, gründen die Frauen einer Großfamilie oder eines Freundschaftskreises aus sozial-emotionalen Gründen eine Gruppe.

4 Kleine Gruppen sind aktiver und erfolgreicher

Frauen, die sich mit Freundinnen in einer Gruppe mit Statut und Regeln zusammenschließen, suchen neben der finanziellen Absicherung die soziale Unterstützung. Meistens treffen sich diese Frauen auch regelmäßiger und häufiger, nämlich einmal wöchentlich und genießen dabei die wenigen freien Stunden⁷. Besonders die Frauenfreundschaftsgruppen erwirtschaften meistens sehr erfolgreich Gelder. Sie sind besonders kreativ und aktiv, wenn es darum geht Produkte, wie Seife, Crèmes, Tücher und Schals herzustellen. Die Frauen unterstützen sich gegenseitig beim Erlernen von Stricken oder Weben. Jede gibt das an die anderen weiter, was sie gut kann. Ein solcher Austausch an Fertigkeiten und Erfahrungen findet in anderen Frauengruppen nicht statt. Die Freundinnen einer Gruppe haben sich häufig auch in einem Spar-Ring organisiert. Jede Woche zahlen die Frauen einen kleinen Betrag in eine gemeinsame Kasse ein. Der Kassenbetrag wird dann wöchentlich einer Frau zugeteilt, die damit die Möglichkeit erhält, größere Anschaffungen zu tätigen. Daneben existiert eine zweite Kasse, in der das Geld aufbewahrt wird, das durch gemeinsame Feldarbeit oder den Verkauf von Produkten erwirtschaftet wurde. Dieses Geld wird zur Vergabe von Krediten herangezogen.

Im Vergleich zu den großen Dorfgruppen sind die kleinen Frauengruppen erfolgreicher und lebendiger. Ausschlaggebend hierfür ist die überschaubarere Struktur der kleinen Gruppe. Die Frauen können sich bei Gruppenentscheidungen

mehr einbringen und mitbestimmen, was zusammen bewegt werden soll. In der Struktur der großen Gruppe bilden sich die Machtverhältnisse des Dorfes ab. Frauen aus einer einflussreichen Familie haben auch in der Frauengruppe mehr Macht. In den kleinen Frauengruppen werden auch die Frauen gestärkt, die im Dorf wenig Einfluss haben. Am erfolgreichsten sind die Frauen, die sich aus Freundschaft zusammenschließen. Diese Frauen können eine Gruppenstruktur aufbauen, die weitaus weniger durch gesellschaftliche – in der Frauengruppe hemmende Machtverhältnisse – bestimmt ist, als noch in den kleinen Frauengruppen, die sich in einem Dorfteil oder einer Großfamilie bilden.

Erfolgreicher sind kleine Gruppen auch, weil die Kontrolle über die gemeinsamen finanziellen Ressourcen bei einer Frau liegt, die sie gut kennen und der sie in hohem Maße vertrauen. Die Studie hat gezeigt, dass Frauen in der ländlichen Region um Kita bereits viele Aktivitäten eingehen, um ihre Lebenssituation zu verbessern und sich untereinander zu unterstützen. Eine der größten Herausforderung ist der niedrige Bildungsgrad der Frauen, der in vielen Fällen eine unabhängige Organisation der Frauen verhindert. Zum einen schürt die Unfähigkeit zu rechnen und zu schreiben das Misstrauen der Frauen gegenüber den Verwaltern des Geldes. Zum anderen können sich Frauen ohne ausreichende Bildung nur im Billiglohnbereich bewegen. Frauen sind auch im Landkreis Kita wesentlich stärker von Armut betroffen als Männer.

Durch die Studie wurde ebenfalls deutlich, dass die Malinké-Frauen stark in der Gemeinschaft sind, zu den Männern jedoch in einem großen Abhängigkeitsverhältnis stehen. Eine Förderung von Frauen kann wegen der patriarchalen gesellschaftlichen Strukturen nur über die Männer stattfinden. Erst müssen die Männer von der Notwendigkeit der Alphabetisierung von Frauen, der Stärkung von Frauen, überzeugt werden, ehe Förderprogramme⁸ von Entwick-

lungsorganisationen oder NGOs greifen können.

Ilga Vossen ist Diplom-Psychologin und arbeitet am Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO).

Anmerkungen

¹ Neben einer Migration im Inland, versuchen viele junge Männer im afrikanischen Ausland Erfahrungen zu sammeln und Geld für sich und die Großfamilie zu verdienen.

² In den Dörfern rund um die Provinzstadt Kita leben vor allem Angehörige der Ethnie der Malinké. In Mali leben etwa neun Ethnien mit völlig unterschiedlichen Sprachen zusammen. Wirtschaftlich und politisch dominiert wird das Land von den Bambara, die sich im Süden und Südosten angesiedelt haben.

³ Frauen sind beispielsweise für die Versorgung einer Fremden im Dorf verantwortlich.

⁴ In Mali sind 93,7 Prozent der Mädchen und Frauen im Alter von 15 bis 49 Jahren beschnitten (APDF, Fondation Friedrich Ebert, 2000, 117).

⁵ Im Zuge der Demokratisierung und Dezentralisierung wurde Mali in Kommunen und Provinzen eingeteilt. Die offizielle politische Macht liegt bei einem gewählten Bürgermeister. Entscheidungen innerhalb des Dorfes, die den traditionellen Entscheidungsraum des Dorfchefs berühren, bleiben allerdings (noch) erhalten. Dazu zählt beispielsweise die Vergabe von Ländern. Beide politischen Kräfte existieren nebeneinander mit getrennten Entscheidungsfeldern.

⁶ In Mali ist die Polygamie weit verbreitet. Auf dem Land nimmt sich ein Mann zwischen zwei und vier Frauen. Da der Mann den Eltern der Frau einen Brautpreis zahlen muss, ist die Anzahl der Frauen abhängig von seiner finanziellen Situation.

⁷ Meistens treffen sich die Frauen nachts, wenn die Haus- und Feldarbeit verrichtet ist. Ein

Arbeitstag von Frauen auf dem Land beträgt etwa zwölf bis 14 Stunden

⁸ Erfahrungen der CMDT aus der Vergangenheit haben gezeigt, dass Männer ihren Frauen verbieten, an Alphabetisierungsmaßnahmen teilzunehmen. Teilweise, weil sie nicht verstanden, weshalb ihre Frau lesen und schreiben können sollte. Teilweise aus Angst, ihre Frau könnte ihnen überlegen werden.

Literatur

Association pour le Progrès et la Défense des Droits des Femmes Maliennes (APDF), Fondation Friedrich Ebert 2000: La situation de la femme malienne. Cadre de vie, problèmes, promotion, organisations. Bamako: Imprim Color.
Daniel, Serge 2001: Le Mali et la crise de la filière coton: „l'or blanc“ ira-t-il aux privés? In: CADTM: <http://users.skynet.be/cadtm/pages/francais/cotonmali.htm>.

Fichet, Michel 1998: Le coton, moteur du développement. In: Le monde diplomatique, Jg. 98, Heft 9, 34-35.

Riepe, Regina 1998: ‚Medizin für den toten Patienten‘. In: Deutscher Entwicklungsdienst, Deutsche Welthungerhilfe (Hg.), Partnerschaftsprojekte. Mali, Burkina Faso Bonn: ded, 9.

Ziener, Klaus/Bendel, Petra 1998: Mali. In: Nohlen, D. (Hg.), Lexikon Dritte Welt. Reinbeck: Rowohlt.

SELBSTDARSTELLUNG

Die Bewegungsstiftung Anstöße für soziale Bewegungen

Die umfangreichen Proteste gegen die Castortransporte und den Atomkonsens, die Entstehung einer breiten globalisierungskritischen Bewegung im Zuge der Ereignisse von Genua, das Wiedererstarken der Friedensbewegung gegen die Militärschläge der USA in Afghanistan – soziale Bewegungen erleben in der letzten Zeit geradezu eine Renaissance. Nach

dem Bedeutungsverlust und der Orientierungslosigkeit vieler dieser Bewegungen in den neunziger Jahren entsteht wieder Druck von der Straße für grundlegende politische Veränderung. Vor diesem Hintergrund kommt der Gründung einer Stiftung zur Förderung sozialer Bewegungen um so mehr Bedeutung zu. Die Idee der Stiftung ist so einfach wie bestechend: Viele Aktivitäten sozialer Bewegungen scheitern immer wieder an mangelnden finanziellen Ressourcen. Auf der anderen Seite gelangen einige derzeitige oder ehemals Aktive zu kleineren oder auch größeren Vermögen. Viele scheinen bereit zu sein, einen Teil ihres Vermögens einer Stiftung zur Verfügung zu stellen.

1 Soziale Bewegungen als Garanten für gesellschaftliche Veränderung

Soziale Bewegungen zeichnen sich durch drei wesentliche Kriterien aus: Sie zielen zum einen auf die Grundlagen von Gesellschaft. Bewegungen streiten beispielsweise nicht nur gegen die Umgehungsstraße vor der eigenen Haustür, sondern treten für grundlegenden sozialen und politischen Wandel ein, etwa für eine Verkehrswende. Zum zweiten sind soziale Bewegungen als netzwerkförmiger Verbund von Einzelpersonen und losen Zusammenschlüssen, Gruppen wie Bürgerinitiativen und Organisationen wie Nichtregierungsorganisationen (NGOs), Gewerkschaften, Wohlfahrtsverbände und Kirchen strukturiert. Sie verfügen über keine verbindlichen Programme, keine feste Mitgliedschaft und keine zentralen Führungsorgane. Des Weiteren entfalten soziale Bewegungen Druck auf politische Entscheidungsträger durch kollektiven und öffentlichen Protest, etwa durch Demonstrationen und Aktionen zivilen Ungehorsams (Rucht 2002). Doch verschiedene Probleme verhindern immer wieder politische Erfolge sozialer Bewegungen. Da viele Aktionsformen nicht in den Genuss von Fördermitteln von Stiftungen oder von öffentlicher Seite gelangen, leiden sie häu-

fig unter mangelnden finanziellen Ressourcen. Lediglich Spenden stellen teilweise eine ganz zufriedenstellende Einnahmequelle da, die aber auch nur bei einer großen öffentlichen Wahrnehmung des Bewegungsthemas sprudelt (Jenkins 1998). Neue Bewegungsthemen von großer gesellschaftlicher Relevanz, denen aber gegenwärtig noch keine große öffentliche Wahrnehmung zu Teil wird, scheitern so häufig schon im Ansatz. So bedurfte es etwa bei der Kampagne X-tausendmal quer, die Castortransporte durch große, gewaltfreie Sitzblockaden verhindern will und einen wirklichen Atomausstieg zum Ziel hat, immer wieder großer individueller Risikobereitschaft, finanziell mit großen Summen in Vorschuss zu gehen. Erst während und nach den Transportterminen konnten die im Vorfeld vor allem für Öffentlichkeitsarbeit aufgewendeten Gelder durch Spenden wieder eingenommen werden. Erst jetzt war die öffentliche Wahrnehmung hierfür ausreichend. Hätte es keine Personen, die mit Privatdarlehen mit Ausfallbürgschaft das Risiko tragen, gegeben, wäre diese äußerst erfolgreiche Kampagne so nicht zustande gekommen. Häufig scheitern soziale Bewegung auch an dem Umstand, dass nicht im richtigen Moment in den Politikprozess interveniert oder mit falschen Methoden gearbeitet wird (Kolb 2002). Als Beispiel diene hier der Protest gegen die EXPO in Hannover. Ende der 1980er Jahre fand eine Volksabstimmung über die Austragung der EXPO in Hannover statt. Die Abstimmung ging denkbar knapp mit 52 zu 48 Prozent für dieses Projekt aus. Eine gut organisierte Öffentlichkeitskampagne hätte das Ergebnis sicherlich umdrehen können. Ein Jahrzehnt später wurde von freien Gruppen und Teilen der Umweltverbände erhebliche Energie gegen das Projekt aufgewendet, zu einem Zeitpunkt, an dem es sowieso nicht mehr zu verhindern war. Weitere massive Probleme sozialer Bewegungen sind die häufig mangelnde Bereitschaft zum produktiven Umgang mit

Konflikten und Kompetenzproblemen. Weiterbildung, Strategieentwicklung und verschiedene gruppenpsychologische Methoden könnten hier Abhilfe schaffen.

2 Die Konzeption der Bewegungsstiftung

Genau diesen Problemfeldern sozialer Bewegungen nimmt sich die Bewegungsstiftung an. Die Idee der Bewegungsstiftung stellt in der europäischen Stiftungslandschaft ein Novum dar. In den USA existieren hingegen eine Reihe ähnlicher Stiftungen. Als Vorbild diente hier insbesondere der Haymarket-People-Fund, der soziale Bewegungen in den Themenfeldern Ökologie, Rechte Indigener und Steuergerechtigkeit fördert. Sein Gesamtkapital beläuft sich auf 4 Millionen US-Dollar, das von ca. 300 StifterInnen aufgebracht wurde (Ostrander 1995).

Aufbauend auf den Erfahrungen der amerikanischen Stiftungen wurde die Idee der Bewegungsstiftung in einem mehrjährigen Diskussionsprozess unter Beteiligung vieler in sozialen Bewegungen Aktiver weiterentwickelt¹. Das Konzept der Stiftung wird in seinen Grundzügen im Folgenden kurz skizziert.

2.1 Feuerwehr statt Gießkanne – die Förderpolitik der Stiftung

Die Bewegungsstiftung möchte den massiven Finanzproblemen von Bewegungen durch die gezielte Förderung von Kampagnen und Projekten begegnen. Ihre Ziele sollen soziale Gerechtigkeit, Frieden, Gleichberechtigung, Demokratie oder Ökologie sein. Die Kampagnen und Projekte treten zumindest für ein einzelnes dieser Ziele ein und sollten den anderen nicht zuwiderlaufen. Gefördert werden soll nicht nach dem Gießkannenprinzip. Vielmehr sollen langfristig einzelne Kampagnen und Projekte im Rahmen eines für mehrere Jahre festgelegten Förderschwerpunktes unterstützt werden. Förderschwerpunkt soll eine soziale Bewegung werden, die gerade besonders dynamisch oder einflussreich erscheint oder bei der

eine Förderung einen qualitativen Sprung erzeugen könnte. Die geförderten Projekte sind angehalten, weitere Finanzquellen aufzutun und möglichst eine Fundraisingkonzeption zu entwickeln, die eine Förderung durch die Bewegungsstiftung zunehmend entbehrlich macht. In politischen Situationen, die ein schnelles Interventions einer Bewegung erfordern oder in denen sich plötzlich Chancen für politischen Wandel ergeben (windows of reform), kann die Stiftung kurzfristig einen Feuerwehrzuschuss gewähren (Keeler 1993). Er wird potentiell an alle Bewegungen ausgeschüttet, unabhängig vom jeweiligen Förderschwerpunkt der Stiftung. Des weiteren können auch Förderungen als Risikodarlehen vergeben werden, etwa unter Einbeziehung einer Ausfallbürgschaft.

2.2 Fulltime für politischen Wandel – Bewegungsarbeiter

Für viele Menschen ist Aktivität in einer sozialen Bewegung lediglich auf einen bestimmten Lebensabschnitt beschränkt. Familiäre Zwänge, Berufssuche und Auseinanderbrechen des sozialen Umfeldes lassen langfristiges politisches Engagement als kostspieligen Luxus erscheinen. Soziale Bewegungen sind deshalb immer wieder einer großen Fluktuation unterworfen. Kompetente und erfahrene Personen brechen immer wieder weg. Die Bewegungsstiftung will Menschen – wir nennen sie Bewegungsarbeiter/Bewegungsarbeiterinnen – unterstützen, die sich langfristig mit einem großen Zeiteinsatz in sozialen Bewegungen engagieren. Die Stiftung wirbt Paten, die monatlich mit einem bestimmten Betrag einen Bewegungsarbeiter unterstützen. Derzeit werden vier Bewegungsarbeiter im Rahmen der Bewegungsstiftung von Paten unterstützt. Die Antiatomaktivisten Jochen Stay und Holger-Isabell Jänicke konnten sich in den letzten Monaten als Bewegungsarbeiter vor allem in die Kampagne X-tausendmal quer an entscheidender Stelle einbringen. Des weiteren werden die tür-

kische Antimilitaristin Ferda Ülker und die unabhängige und bewegungsnah arbeitende Journalistin Karin Leukefeld gefördert.

2.3 Bewegung geht stiften – mit Geld die Welt verändern

Die Bewegungsstiftung richtet sich an Menschen, die ein kleineres oder größeres Vermögen ererbt oder anderweitig erworben haben und mit einem Teil dieses Geldes politischen und gesellschaftlichen Wandel unterstützen wollen. Die Bewegungsstiftung bietet Stiftern bzw. Stifterinnen verschiedene Beteiligungsmöglichkeiten an. Eine Zustiftung ist bereits ab einer Summe von 5.000 € auf zehn Jahre verteilt möglich. Unter dem Motto ‚Bewegung geht stiften‘ soll so vielen auch weniger wohlhabenden Personen aus Bewegungen eine Zustiftung ermöglicht werden. Stifter können auch gezielt Bewegungen festlegen, die mit den Renditen aus ihrem gestifteten Kapital gefördert werden sollen. Ab einer Summe von 125.000 € ist zudem die Gründung einer Namensstiftung unter dem Dach der Bewegungsstiftung möglich. Diese ermöglicht dem Stifter, selbst zu entscheiden, welche Kampagnen und Projekte mit der Rendite aus seinem/ihrer der Stiftung übertragenen Kapital gefördert werden. Der Stifter bekommt hierfür Vorschläge vom Stiftungsrat unterbreitet. Eine weitere Beteiligungsmöglichkeit stellt die Förderung eines Bewegungsarbeiters nach dem bereits beschriebenen Patenschaftsmodell dar.

2.4 Geldanlage nicht nur mit grünem Anstrich

Die Bewegungsstiftung will politischen Wandel nicht nur mit den ausgeschütteten Renditen, sondern auch mit ihrem Kapital unterstützen. Schnell würden sich ansonsten auch Herkunft des Geldes und die Ziele der Bewegungsstiftung widersprechen. Wenn die Stiftung etwa mit Renditen aus einer Geldanlage bei der Deutschen Bank indigene Völker beim Widerstand gegen ein von dieser Bank finanziertes Stau-

dammprojekt in Amazonien unterstützen würde, dann bisse sich hier die Katze in den Schwanz. Natürlich sind die Verbindungen normalerweise nicht so offensichtlich wie in diesem fiktiven Beispiel, doch wird daran klar, dass die Frage nach der Herkunft von Geld, mit dem ‚Gutes‘ bewirkt werden soll, sehr entscheidend ist. Die Kapitalanlage der Stiftung richtet sich daher nach sozialen und ökologischen Kriterien. Doch auch hier ist die Frage des jeweiligen Veränderungspotentials von ethischem Investment zu stellen. Offensichtlich erbringt eine Investition in einen ethischen Investmentsektor, in dem sowieso ein Überangebot anlagensuchenden Kapitals vorhanden ist, wenig politischen Wandel. So legen in der Regenerative-Energien-Branche mittlerweile konventionelle Investoren ohne jegliche ethische Motivation ihr Kapital an, da Renditen von weit über 10 Prozent locken. Die Bewegungsstiftung will daher besonders alternativen Projekten Kapital zur Verfügung stellen, deren Produkte beispielsweise am Markt noch schlecht wettbewerbsfähig sind, da bei Konkurrenzprodukten ökologische Folgekosten sich im Preis noch nicht widerspiegeln. Trotzdem muss die Bewegungsstiftung auf einigermaßen hohe Rendite achten, wenn die Stiftung ihre finanzielle Leistungsfähigkeit behalten und gleichzeitig noch Fördergelder ausschütten will. Die Stiftung verfolgt deshalb eine breit gestreute Anlagepolitik. Das Portfolio besteht aus niedrig verzinsten Anlagen bei Alternativprojekten und aus ‚konventionellem‘ ethischen Investment in der Regenerativen Energien-Branche und in ethischen Fonds.

2.5 Köpfchen ist gefragt

Zu mindestens bei langfristig geförderten Projekten sollte ein Teil der Fördersumme für Strategieentwicklung und Evaluation aufgewendet werden. Ziel der Stiftung ist eine enge Zusammenarbeit mit den geförderten Kampagnen und Projekten. Diese sollen sich an der ‚Movement Action Success Strategy‘ orientieren². Statt Ber-

ge von Abschlussberichten zu produzieren, soll jeweils eine Person aus dem Stiftungsrat eine ‚Patenschaft‘ für ein gefördertes Projekt übernehmen und einen engen Austausch ermöglichen.

3 Die Rechtsform und Struktur der Stiftung

Die Bewegungsstiftung hat die Rechtsform einer treuhänderischen Stiftung. Ihr Treuhänder ist der Förderverein *Die Bewegungsstiftung e.V.* Hiermit soll eine direkte staatliche Aufsicht über die Stiftung vermieden werden, der manche Aktionsformen, die die Stiftung unterstützt, ein Dorn im Auge sein könnte. Die treuhänderische Stiftung ist eine sehr verbreitete Rechtsform, die auch viele Bürgerstiftungen gewählt haben. Als gemeinnützige Stiftung obliegt die Bewegungstiftung aber der Aufsicht durch das Finanzamt. Des weiteren verfolgt die Stiftung mit ihrer Förderung von Bewegungsarbeitern auch mildtätige Zwecke. Mildtätig handelt, wer selbstlos Menschen in sozialen Notlagen unterstützt.

Da die Stiftung keiner Kontrolle durch die Stiftungsaufsicht unterliegt, müssen ihre internen demokratischen Strukturen um so stärker sein und einen Missbrauch der zugestifteten Gelder verhindern. Die Stiftung versucht hier eine Gratwanderung zwischen stabilen Strukturen, die langfristige Ausrichtung im Sinne der ursprünglichen Ziele sicherstellen, und auf der anderen Seite genügend Flexibilität, um Verkrustung zu vermeiden. Die Bewegungsstiftung betritt mit ihrer demokratischen Struktur in der bundesdeutschen Stiftungslandschaft Neuland, indem sie mit der in anderen Stiftungen häufig omnipotenten Stellung der Stifter bricht. Stattdessen erhalten auch die geförderten Projekte und ein wissenschaftlicher Blickwinkel eine Stimme. Zentrales Entscheidungsorgan ist der Stiftungsrat, der über die beantragten Förderungen entscheidet. Er besteht aus zwei bekannten Personen des öffentlichen Lebens sowie je ei-

nem Vertreter des Fachbeirates, des Stifterrates und des Rates der geförderten Projekte. Der Fachbeirat soll aus Personen bestehen, die sich wissenschaftlich mit sozialen Bewegungen beschäftigen oder durch langjährige Tätigkeit in Bewegungen einen reichen Erfahrungsschatz besitzen. Um eine Überstrukturierung zu vermeiden, ist derzeit an Stelle eines Beirates eine einzige Person, der Bewegungsforscher und Soziologe Prof. Dieter Rucht, nominiert worden. Über den Rat der Stifter können alle Stifter auf die Entscheidungen des Stiftungsrates Einfluss nehmen. Sie wählen derzeit einen Vertreter in diesen Rat. Wenn sich die Zahl der Stifter weiter vergrößert hat, soll ein weiterer Vertreter hinzukommen. Derzeit haben die Stifter Susann Haltermann in den Rat delegiert. Eine weitere Besonderheit an der Struktur der Stiftung ist die Tatsache, dass auch die geförderten Projekte einen Vertreter in den Stiftungsrat entsenden. Gerade den Bedürfnissen der geförderten Projekte wird in vielen Stiftungen zu wenig Gehör geschenkt. Dies soll durch ihre Stimme im Rat vermieden werden. Der Anti-Atom-Aktivist Jochen Stay vertritt gegenwärtig die geförderten Projekte im Stiftungsrat. Als Personen des öffentlichen Lebens sind derzeit Psychoanalytiker, Sozialphilosoph und Friedensaktivist Prof. Horst-Eberhard Richter und die Feministin und Soziologin Dr. Gisela Notz nominiert. Einmal jährlich tritt die Strategiewerkstatt der Bewegungsstiftung zusammen. Sie stellt einen Art Think-Tank der Stiftung dar und sorgt dafür, dass die Stiftung nah am aktuellen Bewegungsgeschehen bleibt. Hier treffen die Stifter mit den geförderten Projekten und Kampagnen und den Mitgliedern des Fachbeirates zusammen, um langfristige Strategien, operative Tätigkeiten und Förderschwerpunkte der Stiftung zu beraten. Die Strategiewerkstatt hat beratende Funktion und spricht Empfehlungen an den Stiftungsrat aus.

4 Konkrete Schritte

Am 2. März 2002 war es so weit: Die Bewegungsstiftung wurde im Haus der Demokratie in Berlin gegründet. Elf Gründungsstifter und Gründungsstifterinnen machten den Anfang und brachten insgesamt 260.000 € Kapital in die Stiftung ein. Vorausgegangen war zum einen eine intensive Presse- und Öffentlichkeitsarbeit mit Anzeigen, Artikeln und Interviews in verschiedenen bundesweite Medien. Die Idee stieß auf großes Interesse, und mehrere hundert Zuschriften erreichten uns. Es entwickelte sich ein intensiver Diskussionsprozess, in den sowohl die Initiatoren und die Gründungsstifter als auch viele Menschen aus sozialen Bewegungen ihre Vorschläge einbrachten.

Nach einer ersten, breit angelegten Förderung von Projekten durch den Förderverein im Jahr 2001 mit einem Volumen von 6.000 €, sollen nun gezielt Kampagnen und Projekte aus einem Förderschwerpunkt der Stiftung unterstützt werden. Die Strategiewerkstatt hat hierfür dem Stiftungsrat vorgeschlagen, Kampagnen und Projekte aus der Friedensbewegung gegen die amerikanischen Militärschläge auszuwählen.

Die nächsten Monate werden entscheidend für den Erfolg der Bewegungsstiftung sein. Es gilt, noch viel mehr Menschen für die Idee der Stiftung zu begeistern, um irgendwann so groß zu sein, auch wirklich einen politischen Unterschied zu machen und Anstöße für politischen Wandel geben zu können. Die Bewegungsstiftung wird dabei an die Aufbruchstimmung in den derzeitigen sozialen Bewegungen anknüpfen.

Christoph Bautz ist Diplom-Biologe und seit vielen Jahren in der Ökologie- und Anti-Atom-Bewegung aktiv. Er arbeitet als Öffentlichkeitsreferent in der Bundesgeschäftsstelle von Attac-Deutschland. *Felix Kolb* ist Diplom-Politologe und promoviert zu den politischen Auswirkungen sozialer Bewegungen.

Anmerkungen

¹ Vgl. www.fex.org

² Vgl. www.bewegungsstiftung.de/mass

Literatur

Keeler, John T. S. 1993: Opening the Window for Reform: Mandates, Crises, and Extraordinary Policy-Making. In: *Comparative Political Studies* 25, H. 4, 433-486.

Kolb, Felix 2002: Soziale Bewegungen und politischer Wandel. Studienbrief des Weiterbildungsprogramm Kurs Zukunftspiloten, Deutscher Naturschutzring, Bonn.

Jenkins, Craig J. 1998: Channeling Social Protest: Foundation Patronage of Contemporary Social Movements. In: Powell, C. (Hg.): *Private Action and the Public Good*. New Haven: Yale University Press, 206-216.

Ostrander, Susan A. 1995: *Money For Change. Social Movement Philanthropy at Haymarket People's Fund*. Philadelphia: Temple University Press.

Rucht, Dieter 2002: Anstöße für den Wandel – Soziale Bewegungen im 21. Jahrhundert, www.bewegungsstiftung.de/gruendung_rohmann

BERICHT

IG Metall-Zukunftsdebatte

Die IG Metall hat 1999 auf ihrem Gewerkschaftstag beschlossen, eine neue Zukunftsdebatte zu führen. Mit dieser ‚neuen‘ Zukunftsdebatte wird einerseits versucht, an ältere Programmdiskussionen und Zukunftsdiskurse anzuknüpfen. Aber andererseits wird auch ein neuer Ansatz erprobt. Die aktuelle Zukunftsdebatte rückt die Beteiligung der Mitglieder und die Mitwirkung der Nichtorganisierten in den Mittelpunkt des Prozesses. Und in dem vom Vorstand beschlossenen Konzept ist der klare politische Wille verankert, die Ergebnisse und Erkenntnisse in die Programmatik der IG Metall einfließen zu lassen.

Die Zukunftsdebatte läuft bis zum nächsten Gewerkschaftstag 2003 und ist in drei Phasen unterteilt. Unter dem Motto ‚Mehr erkennen‘ wurden in einem ersten Schritt verschiedene Befragungen durchgeführt und Beteiligungsmöglichkeiten eröffnet. So fanden im Mai 2001 eine Repräsentativbefragung und in fast 700 Unternehmen zusätzliche Betriebsbefragungen statt. Mitglieder wie Nichtorganisierte konnten sich an einer ‚Metall‘-Befragung beteiligen oder den Fragebogen online beantworten. Im Mittelpunkt der Erhebungen standen Erfahrungen in der Arbeitswelt, Erwartungen an das Berufsleben, Forderungen an die Gewerkschaften und die Beurteilung der Arbeit der IG Metall. Insgesamt haben sich fast 120.000 Menschen aktiv beteiligt. Parallel zu diesen empirischen Studien wurden in Gutachten die wissenschaftlichen Debatten zur Zukunft der Arbeit, zur Zukunft der Gesellschaft, zur Zukunft der Politik, zur Zukunft der Wirtschaft und zur Zukunft der Gewerkschaften von Fachexperten aufgearbeitet. Mit welchen Tendenzen diese Themen in der Gesellschaft (Parteien, Kirchen, Verbänden) diskutiert werden, ist zusätzlich in weiteren fünf Berichten fest gehalten worden.

Auf der Grundlage dieser umfangreichen Untersuchungen und breiten Quellenbasis – empirische Erhebungen, wissenschaftliche Debatten, gesellschaftliche Diskussionen – ist als Abschluss der ersten Phase zu Beginn des Jahres 2002 der IG Metall-Zukunftsreport erschienen. Auf knapp 80 Seiten sind die wichtigsten Ergebnisse und die zentralen Befunde zusammen gestellt worden. Wer z.B. wissen will, wie die Beschäftigten im Organisationsbereich der IG Metall die Veränderungen in der Arbeitswelt wahr nehmen, was sie beruflich erwarten,

wie sie ihr Qualifikationsniveau einschätzen, welche Hoffnungen oder Ängste sie mit der Globalisierung verbinden, welche Meinung sie zu Arbeitszeithemen haben, welche Zukunftschancen sie der IG Metall einräumen oder wer erfahren möchte, ob Nichtorganisierte die Arbeit der IG Metall anders als die Mitglieder beurteilen, findet hier z.T. überraschende Antworten und vielfach unerwartete Tendenzen.

Die Autoren des Zukunftsreports haben dann in einem zweiten Schritt diese Erkenntnisse zugespitzt, zu neuen Themenfeldern gebündelt und Vorschläge zur weiteren Diskussion gemacht. Diese „Zuspitzungen und Diskussionsanreize“ (80-96) stehen im Zentrum der zweiten Phase, in der es unter dem Motto: ‚Weiter denken‘ darum geht, diese Themen (von der ‚Zukunft der industriellen Arbeit in Deutschland‘ über ‚Arbeit und Leben‘ bis zur ‚Reformfähigkeit der Gewerkschaften‘) in der Organisation und mit der Öffentlichkeit zu diskutieren. Abschluss dieser Phase ist ein Zukunftskongress in Leipzig (13.-15. Juni) mit der Präsentation eines Zukunftsmanifestes. In der dritten Phase ‚Zukunft leben‘ sollen schließlich die Schlussfolgerungen des gesamten Prozesses in der IG Metall politisch-programmatisch umgesetzt werden.

Dem Zukunftsreport liegt eine CD-Rom bei, auf der alle Erhebungsdaten der ersten Phase, alle Gutachten und Berichte nachzulesen sind. Der Zukunftsreport kann unter www.igmetall.de bestellt werden. Auch wer Infos zum Kongress sucht, wird hier fündig. Schriftliche Bestellungen für den Zukunftsreport bitte richten an: IG Metall-Vorstand, Abt. 1. Vorsitzender, 60519 Frankfurt/Main

Jupp Legrand, Frankfurt

Verfolgung nimmt weltweit zu

Die Zahl der ermordeten Gewerkschafter/innen hat im Jahr 2000 gegenüber 1999 um 50 Prozent zugenommen. Nach Angaben des Internationalen Bundes freier Gewerkschaften (IBFG) wurden im vorletzten Jahr 210 Gewerkschafter/innen ermordet, 8245 inhaftiert und 2931 misshandelt oder gefoltert. Kolumbien gilt als das gefährlichste Land. 153 Menschen wurden dort wegen ihres Engagements für Arbeitnehmerrechte ermordet. Seit 1998 gibt der IBFG jährlich eine Übersicht über die Verletzungen von Gewerkschaftsrechten heraus. 141 Länder werden in dem Bericht von 2001, der die Verletzungen im Jahr 2000 dokumentiert, aufgeführt. Die Unterdrückung der Gewerkschaftsrechte nehme zu, so der IBFG, nicht nur in Entwicklungsländern, auch in Industriestaaten.

Kontakt: www.icftu.org.

Zukunftskongress

Unter dem Titel ‚Neue Wege wagen‘ zieht die IG Metall vom 13. bis 15. Juni 2002 in Leipzig eine Bilanz ihrer im Herbst 2000 gestarteten Zukunftsdiskussion. Der Kongress soll ohne die Rituale eines Gewerkschaftstages und ohne formale Beschlussfassung ein Forum für Diskussionen bieten sowie die Reformfähigkeit der IG Metall unterstreichen und Hinweise geben, wie die Gewerkschaften ihre Politik und ihre Programmatik modernisieren müssen, um neue politische Gestaltungskraft zu gewinnen.

Kontakt: www.igmetall.de/zukunft.

Gewerkschaften treffen sich im Netz

ver.di, die britische Gewerkschaft CWU (Communication Workers Union) und der Dachverband UNI Europa (Union Network International – Europa) testen mit dem Projekt int.unity neue Wege der internationa-

len Zusammenarbeit. int.unity steht für ‚building up an international trade union community in the net‘. Es geht dabei um den Aufbau einer Internetplattform, auf der die beteiligten Gewerkschaften in einem ‚virtuellen Arbeitsraum‘ zusammenkommen und mit Hilfe einer automatischen Sprachübersetzung kommunizieren. Über drei Themen tauschen sich die Gewerkschaften im Netz aus: Gewerkschaften und Internet, Gewerkschaften und neue Wirtschaft, Gewerkschaften und europäische Betriebsräte. Die Federführung hat jeweils eine der gewerkschaftlichen Partnerorganisationen. Kontakt: www.intunity.org.

Internationaler Gewerkschaftspass

Mobilität gehört für viele Beschäftigte zum Arbeitsalltag, sie verbringen ein oder zwei Jahre in einem anderen Land. Für die davon stark betroffenen Fach- und Führungskräfte hat die Gewerkschaftsinternationale Union Network International (UNI) den so genannten UNI-Pass herausgegeben. Voraussetzung, den Pass zu erhalten, ist die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft, die UNI angeschlossen ist (ver.di). Mit dem UNI-Pass kann ein Beschäftigter im Ausland bestimmte Dienste der dortigen, UNI angeschlossenen Gewerkschaft in Anspruch nehmen. Dazu zählen u.a. Beratung in Beschäftigungsfragen, Informationen über Arbeits- und Wohnbedingungen, Einladungen zu kulturellen Veranstaltungen, die Einbeziehung in örtliche Aktivitäten oder Bildungskurse.

Kontakt: www.verdi.de und www.union-network.org.

Nachhaltige Wirtschaftsweise für das Handwerk

Wie kann sich ein Schreinereibetrieb für die Zukunft fit machen und dabei nachhal-

tig wirtschaften und produzieren? Dazu liefert die Broschüre ‚Auf Kurs bleiben? Das Schreinerhandwerk macht sich fit für die Zukunft‘ Anregungen und Stichworte. Verarbeitet wurden dabei Erfahrungen und Ergebnisse aus dem Projekt ‚Ressourcen schonen? Wettbewerbsfähigkeit sichern‘. Unter diesem Motto haben Wissenschaftler/innen des Wuppertal Instituts zusammen mit acht Schreinerbetrieben Potenziale einer nachhaltigen Wirtschaftsweise für das Handwerk erarbeitet. Die Broschüre richtet sich vorrangig an kleine und mittlere Handwerksbetriebe und kann, gegen Übersendung eines mit 1,53 Euro frankierten DIN-A-4-Rückumschlages, bezogen werden.

Kontakt: Dorle Riechert, Wuppertal Institut, Öffentlichkeitsarbeit, Döppersberg 19, 42103 Wuppertal.

Häusliche Gewalt

Das Informationszentrum (IZ) Sozialwissenschaften Bonn hat eine Dokumentation zum Stand der sozialwissenschaftlichen Forschung zum Thema ‚häusliche Gewalt‘ vorgelegt. Der von Gisela Ross-Strajhar bearbeitete Band ‚Gewalt in der Familie. Häusliche Gewalt gegen Partner und Kinder‘ enthält Beschreibungen von 178 Veröffentlichungen und Forschungsprojekten, die sich mit den Ursachen und Auswirkungen von Gewalt in der Familie, ihrer Verbreitung und den vielfältigen theoretischen Erklärungsansätzen befassen. Die vollständige Dokumentation ist als gedruckte Fassung für 10,00 Euro erhältlich oder kann kostenlos aus dem Internet geladen werden.

Kontakt: IZ Sozialwissenschaften, Lennéstr. 30, 53113 Bonn, www.gesis.org/Information/Themen/Fokus/index.htm.

Erfolg von Freiwilligeninitiativen

Mittels Befragung hat Werner Ostendorp 14

völlig unterschiedliche Projekte im Rahmen einer vergleichenden Evaluation daraufhin untersucht, was den Erfolg von Freiwilligenorganisationen ausmacht, bzw. welche gemeinsamen Erfolgsfaktoren auszumachen sind. Darunter befindet sich ein links-alternatives Bürgerradio, eine Vogelwarte, eine Verbindung von örtlichen Sportvereinen oder ein tradiertes landesweites Sozialwerk. Die Studie mit dem Titel ‚Was macht den Erfolg von Freiwilligeninitiativen aus?‘ kann unter Einsendung eines adressierten frankierten Briefumschlages für 10,00 Euro (bitte beilegen) bestellt werden.

Kontakt: Schweizerische Gemeinnützige Gesellschaft, Postfach, 8042 Zürich.

Weltgipfel in Johannesburg

Ein neues Forum für alle, die die Vorbereitungen des Weltgipfels für Nachhaltige Entwicklung in Johannesburg aktiv mit verfolgen möchten, findet sich nun im Internet. Gestartet haben dieses Portal das Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit (BMU) und das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ).

Kontakt: www.weltgipfel2002.de.

Neuer Schwung für Nachhaltige Entwicklung

Ein breites Bündnis deutscher Nichtregierungsorganisationen hat sich im Vorfeld von Johannesburg zur bundesweiten Kampagne ‚Globale Gerechtigkeit ökologisch gestalten - Neuer Schwung für Nachhaltige Entwicklung‘ zusammengeschlossen. Gemeinsam wollen sie erreichen, dass Politik und Gesellschaft mehr Verantwortung für eine ökologische und sozial zukunftsfähige Entwicklung übernehmen. Der Kampagnenauftritt und 10 Forderungen der beteiligten Umwelt- und Entwicklungsorganisatio-

nen finden sich im Internet unter www.rio-10.de. Bei der Projektstelle Forum Umwelt und Entwicklung können weitere Informationen abgerufen und eigene Vorschläge für gemeinsame Aktionen eingebracht werden. Kontakt: Forum Umwelt und Entwicklung, Tel.: (0228) 359704, Fax: (0228) 92399356, eMail: info@forumue.de, www.forumue.de.

Samisdat

Bei der Robert-Havemann-Gesellschaft ist eine interessante Publikation ‚Freiheit und Öffentlichkeit. Politischer Samisdat in der DDR 1985-1989‘ erschienen. Mitte der achtziger Jahre entwickelte sich in der DDR eine vielfarbige oppositionelle Untergrundliteratur – der Samisdat. Oppositionelle gaben immer mehr ‚nichtgenehmigte‘ politische Veröffentlichungen heraus. In der von Ilko-Sascha Kowalczyk herausgegebenen Dokumentation sind Beiträge von 40 Autoren versammelt. Der Band in der Schriftenreihe des Robert-Havemann-Archivs, Band 7, ISBN 3-9804920-6-0, kostet 25,00 Euro. Kontakt: Robert-Havemann-Gesellschaft e.V., Tel. (030) 447108-10, Fax -19, eMail: archive@havemann-gesellschaft.de, www.havemann-gesellschaft.de.

Maßnahmen gegen Rechtsextremismus

KODEX ist die Kurzbezeichnung für „Kommunale Datenbank gegen Gewalt, Extremismus, und Fremdenfeindlichkeit“. Unter www.kommunen-gegen-gewalt.de finden sich detaillierte Informationen über mehrere hundert Konzepte, Projekte und Aktivitäten, die auf kommunaler Ebene gegen Gewalt, Extremismus und Fremdenfeindlichkeit eingesetzt werden. Ein umfangreiches Verzeichnis mit Aktionen gegen Rechtsextremismus – sortiert nach Themen, Regionen sowie von A-Z findet – sich unter www.agrx.de.

Bundestreffen der Tauschring-initiativen

Tauschringe finden zunehmend Beachtung. Ihr Grundprinzip ist, dass Güter und Dienstleistungen nicht mit Geld bezahlt, sondern mit anderen Gütern und Dienstleistungen beglichen werden und zwar nicht bloß im direkten Tausch zwischen einzelnen Personen, sondern auch indirekt zwischen einer größeren Zahl von Mitgliedern. Längst haben sich Tauschringe miteinander vernetzt. Vom 27. bis 29. September 2002 findet in Witten/Ruhr das achte Bundestreffen der Tauschsysteme statt. Es steht unter dem Titel ‚Tauschringe in der Lokalen Agenda als Impulsgeber für eine soziale Ökonomie‘. Kontakt: Dr. Adrian Reinert, Stiftung MITARBEIT, Bornheimer Str. 37, 53111 Bonn, T. (0228) 60424-0, Fax: -22, eMail: info@mitarbeit.de, www.mitarbeit.de.

exit – Wege aus der Gewalt für Kinder und Jugendliche

Im Mai letzten Jahres veranstaltete terre des hommes die internationale Konferenz ‚exit – Wege aus der Gewalt für Kinder und Jugendliche‘. Nun ist die Dokumentation zur Konferenz, an der Experten aus Europa, Asien, Afrika und Lateinamerika teilnahmen, erschienen. Die Dokumentation ist gegen eine Schutzgebühr von 5,00 Euro erhältlich oder kann kostenlos im Internet heruntergeladen werden.

Kontakt: terre des hommes, Postfach 4126, 49031 Osnabrück, Fax: (0541) 7101196, eMail: presse@tdh.de, www.tdh.de.

Zukunft der Stadt – Stadt der Zukunft

Die Ergebnisse der Hauptversammlung des Deutschen Städtetages zum Dialog über Demokratie und Selbstverwaltung in den Städten liegen jetzt vor. Die Publikation ‚Zukunft der Stadt – Stadt der Zukunft‘ enthält sämtliche Ansprachen, Vorträge und Reden

der teilnehmenden Politiker zu den Bereichen städtische Politik und kommunale Selbstverwaltung. Die Schrift umfaßt weiter die Leipziger Resolution zu den Grundlagen eines Leitbildes für die Stadt der Zukunft. Die Dokumentation kostet 17,00 Euro.

Kontakt: www.staedtetag.de/10/veroeffentlichungen/schriften/index.html

Ehrenamt

Die Querschnittsgruppe ‚Arbeit und Ökologie‘ des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB) hat einen interessanten Forschungsbericht herausgegeben. Von Geneviève Hesse stammt das Paper ‚Erwerbslose Ehrenamtler: Botschafter einer sinnvollen Arbeit oder Opfer der Erwerbsarbeitskrise?‘ (P01-509). Die Publikation dieser explorativen Studie ist Kooperation zwischen dem WZB und der Heinrich-Böll-Stiftung entstanden. Die qualitativen Interviews mit Erwerbslosen sind im Rahmen des Berliner Forschungsprojektes Initiativenverbund Bürgerarbeit entstanden. Dieser Bericht ist gegen Einsendung einer 0,51 Euro-Briefmarke und eines Adressenaufklebers in gedruckter Form erhältlich oder kann kostenlos im Internet heruntergeladen werden.

Kontakt: Pressestelle WZB, Reichpietschufer 50, 10785 Berlin, <http://skylla.wz-berlin.de/pdf/2001/p01-509.pdf>.

Gesundheitliche Risiken durch Drogen

Die Broschüre ‚Drug Abuse and HIV/AIDS: Lessons Learned‘ ist das Ergebnis der Zusammenarbeit zwischen dem gemeinsamen HIV/AIDS-Programm der Vereinten Nationen (UNAIDS) und dem Programm der Ver-

einten Nationen für die internationale Drogenbekämpfung (UNDCP). Berichtet werden praktische Erfahrungen in Mittel- und Osteuropa und in den zentralasiatischen Staaten, wo injizierender Drogenkonsum bei der Übertragung von HIV/AIDS eine bedeutende Rolle spielt.

In Kapiteln zu Feldarbeit, Entwicklungen in der Drogenpolitik und -strategie sowie Vernetzung und Schulung wird erläutert, wie drogenbedingte gesundheitliche Risiken reduziert werden können und wie die Übertragung von Infektionskrankheiten zu verhindern ist. Die Broschüre ist kostenlos im Internet herunterladbar.

Kontakt: www.undcp.org.

Weltbevölkerung

Schnelles Bevölkerungswachstum in Entwicklungsländern und Bevölkerungsabnahme in Industrieländern sind die beiden Trends, die die regionale Verteilung der Weltbevölkerung im kommenden Jahrhundert entscheidend prägen werden. Zu diesem Ergebnis kommt der aktuelle Bericht ‚Dynamik der Weltbevölkerung 2002‘, den das Berlin Institut für Weltbevölkerung und globale Entwicklung gemeinsam mit der Deutschen Stiftung Weltbevölkerung herausgegeben hat. Bis zum Jahr 2050 wird der Anteil der Menschen in Industrieländern voraussichtlich von heute 17 auf knapp 12 Prozent weiter sinken, schätzt der Autor des Berichts, Carl Haub. Vor rund 50 Jahren lebten nahezu 30 Prozent der Menschheit in den heutigen Industrieländern. Der Bericht kostet 14,80 Euro und kann direkt beim Verlag bestellt werden. (ISBN 3-930723-71-9).

Kontakt: eMail: vertrieb@hamppverlag.de.

REZENSIONEN

Wer oder Was sind Globalisierungskritiker?

Massenproteste wie vergangenen Sommer in Genua oder im Winter 1999 in Seattle gegen transnationale Institutionen und Zusammenschlüsse (Weltbank, IWF, WTO und G-7) hat es seit den 1980er Jahren nicht mehr gegeben. Der Aufstand der Zapatistas in Chiapas im Jahr 1994 und der erfolgreiche Widerstand gegen das Multilaterale Investitionsabkommen (MAI) im Jahr 1997 stehen am Anfang einer teilweise neuen, teilweise forcierten und teilweise wiederbelebten Mobilisierung gegen eine neoliberale Wirtschaftsform, die seit den 1970er Jahren für viele Regierungen und Konzerne zum dominanten Handlungsmuster geworden ist.

Diese Mobilisierung hält seit einiger Zeit unter dem Begriff globalisierungskritische Bewegung Einzug in die politischen, wirtschaftlichen und feuilletonistischen Ressorts der Medien und beschäftigt auch immer mehr Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen. Nele Boehme und Heike Walk haben Forscherinnen und Forscher, Aktivistinnen und Aktivisten verschiedener Netzwerke, NGOs und Organisationen im letzten Herbst auf einer Fachtagung des Forschungs-journals *Neue Soziale Bewegungen* zusammengebracht, um mit ihnen gemeinsam über die Inhalte und Aktionsformen dieser neuen sozialen Bewegung zu diskutieren. Daraus ist der vorliegende Sammelband entstanden, ergänzt mit einem der letzten Vorträge des im Januar verstorbenen Soziologen Pierre Bourdieu und weiteren Beiträgen von Elmar Altvater, Ulrich Brand, Daniel Mittler, Albrecht von Lucke und Gottfried Oy.

Die Herausgeberinnen erfüllen, was sie in ihrem Eingangs formulierten Anspruch ankündigen: Der Sammelband enthält viele Informa-

tionen, Diskussionsgrundlagen und Impulse. Er stellt verschiedene theoretische Überlegungen über die Merkmale dieser Bewegung (Elmar Altvater, Pierre Bourdieu, Ulrich Brand, Dieter Rucht), über theoretische Implikationen zum Kampagnenbegriff (Christian Lahusen), über ihre mediale Präsenz (Albrecht von Lucke), über die Bedeutung des Internet (Gottfried Oy) und über die Spannung zwischen Nord- und Südnetzwerken (Ronald Köpke) vor. Und er lässt Aktivistinnen und Aktivisten der Bewegung über ihre Kampagnen und ihre inhaltliche Arbeit zu Wort kommen (Anne Jung über die „Fatal Transactions“-Kampagne von Medico International, Kaisa Eskola und Felix Kolb über Attac, Friederike Habermann über Peoples Global Action (PGA), Daniel Mittler über Friends of the Earth, Jürgen Kaiser über Erlassjahr.de).

Das hier präsentierte facettenreiche Spektrum ist keine Nabelschau. Das ist ein besonders interessantes Moment des Sammelbandes. Es führt vielmehr historische Kontinuitäten, Brüche und sich neu gerierende Spannungsverhältnisse vor Augen, die die Diskussion über die globalisierungskritische Bewegung unbedingt bereichern.

Das Ringen um Positionen

Die Beiträge von Ulrich Brand und Friederike Habermann über das politische Grundverständnis der Zapatistas zeigen die Differenz zwischen nördlichen und südlichen Protestformen und -vorstellungen. Zurecht weisen Brand und Habermann darauf hin, dass die Bewegung nicht ignorieren dürfe, was fremd und ungewöhnlich und nicht in ein nördlich geprägtes Weltbild zu passen scheint. Wer mit latein- und mittelamerikanischen Gruppen zusammenarbeitet, wird schnell feststellen, verdeutlicht auch Ronald Köpke in seinem Beitrag über das Verhältnis von Nordkampagnen und Südnetzwerken, dass die Vorstellungen über Globalisierung und Internationali-

sierung zwischen beiden Hemisphären stark auseinandergehen können. Brand, Habermann und Köpke verbreiten dabei keinen Pessimismus, sie mahnen aber vor einer nördlichen Dominanz in einer Bewegung, die den Anspruch vertritt, eine „Globalisierung von unten“ gestalten zu wollen.

In dieser Hinsicht zeigen diese Beiträge ein starkes Problembewusstsein für die Herausforderungen, der sich die globalisierungskritische Bewegung schon aktuell stellen muss, wenn sie künftig transnational handlungsfähig sein will. Denn langfristiger Aktionismus ist nicht leicht zu halten, wenn innerhalb des Netzwerks verschiedene Aktionsformen, Motivationen und grundlegende theoretische Überzeugungen kursieren und aufeinanderprallen können. Das gilt auch für die Frage nach der Legitimation von Gewalt bzw. zivilem Ungehorsam, in der beispielsweise Attac und PGA unterschiedliche Auffassungen vertreten, oder der Frage nach dem theoretischen Überbau, die Pierre Bourdieu und Ulrich Brand voneinander scheidet. Uneins sind auch Attac, Friends of the Earth, PGA und Erlassjahr.de in der Frage nach der Reform oder der Abschaffung der WTO. Der Sammelband enthält noch eine ganze Reihe weiterer Diskussionspunkte, so die Ausführungen von Boehme und Walk über den Begriff der Zivilgesellschaft, die, so die Autorinnen, in ihren Ursprüngen immer an den Nationalstaat gebunden war und ihr Handeln und ihre Forderungen daran ausgerichtet hatte. Sie stelle daher keinesfalls eine unabhängige Sphäre dar, in der die Akteure und Akteurinnen sich jenseits staatlicher Kontexte gänzlich frei bewegen könnten.

Allein die Auflistung dieser kontroversen Punkte zeigt, wie viele Auseinandersetzungen der Bewegung noch bevorstehen. Sie tut gut daran, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in die Debatten darüber mit einzubeziehen – Attac hat mit der Gründung eines wissenschaftlichen Beirates bereits damit begonnen.

Eine neue Qualität haben die transnationalen Proteste ohne Zweifel durch den Einsatz des Internets erhalten. Wie wirksam politische Arbeit im Cyberspace sein kann, das zeigten beispielhaft die Zapatistas. Und doch sollte man dieses Medium, gibt Gottfried Oy zu bedenken, nicht überschätzen. In seinem Aufsatz zeichnet er knapp die noch kurze Geschichte des Verhältnisses zwischen den sozialen Bewegungen und den Neuen Medien nach. Trotz seiner positiven Einstellung gegenüber dem Internet weist Oy darauf hin, dass das Netz politischen Aktivismus nicht ersetzen könne. Das Abflauen einer Bewegung habe in der Vergangenheit immer auch zu einer konzeptionellen Krise gegenöffentlicher Medien geführt. Für die Kommunikation über Proteste und ihre Organisation über Mailings und andere virtuelle Publikationsformen seien sie aber von großer Bedeutung.

Boehme und Walk ist es gelungen, in diesem Band möglichst viele unterschiedliche Positionen zusammenzutragen, die den Diskurs über die globalisierungskritische Bewegung um wichtige Aspekte ergänzen.

Gabriele Rohmann, Berlin

Besprochene Literatur

Heike Walk/Nele Boehme (Hg.) 2002: Globaler Widerstand. Internationale Netzwerke auf der Suche nach Alternativen im globalen Kapitalismus. Münster: Westfälisches Dampfboot.



Globalisierungskritik und Attac

Beinahe täglich informieren die Medien über das Thema Globalisierung, sei es in Berichten, Reportagen oder in Rezensionen über die in den vergangenen Jahren zahlreich erschienenen Bücher. Das Thema ist ohne Zweifel ‚in‘ – bei

denen, die die Struktur der Globalisierung gut heißen, denen, die sie kritisieren, in der Wissenschaft und im Journalismus. Auch wenn der Protest gegen transnationale Institutionen wie die Weltbank und der Internationaler Währungsfonds (IWF) nicht neu ist, wie der Soziologe Dieter Rucht nicht müde wird zu betonen, gibt es eine neue ‚Wahrnehmungsfokussierung‘, an der natürlich die Medien einen starken Anteil haben. Diese Fokussierung richtet sich in Deutschland seit Genua insbesondere auf das Netzwerk Attac. Das haben auch Christiane Grefe, Reporterin bei der Zeit, Mathias Greffrath, freier Autor und ehemals Chefredakteur der Wochenpost und Harald Schumann, Spiegel-Online-Redakteur und Koautor des Bestsellers „Die Globalisierungsfälle“, erkannt und rasch das erste, umfassende Buch über Attac geschrieben. Darin gehen sie in der ersten Hälfte den Ursachen der Globalisierungskritik nach, berichten ausführlich über viele der weltweiten Finanzkrisen seit Bretton Woods, beschreiben deren Zusammenhang mit den Zuständen in den betroffenen Ländern und konfrontieren den Leser mit vielen Daten, Fakten und Erklärungen zu zentralen volks- und betriebswirtschaftlichen Begriffen. Wer kann schon aus dem Stehgreif sagen, was Offshore-Zentren, Hedgefonds oder Portfolio-Anlagen sind, wer vermag in wenigen Worten schlüssig die zentralen Kritikpunkte an der neoliberalen Globalisierung zu benennen? Den Autoren ist es gelungen, auf immerhin gerade mal knapp einhundert Seiten gut verständlich und sachlich mitzuteilen, was die Globalisierungskritiker wollen – wie im Untertitel des Bandes als Frage vorangestellt.

Die Arm-Reich-Schere

Dabei schockieren gerade ihre Zahlen und Vergleiche über Einkommensverhältnisse und Gewinnspannen in den vergangenen vierzig Jahren. War weltweit das durchschnittliche Pro-Kopf-Einkommen zwischen 1960 und 1980 noch um 83 Prozent gestiegen, so kam es zwischen 1980

und 2000 nur noch zu einer Steigerung um 33 Prozent. In Lateinamerika fällt die Steigerungsrates noch viel geringer aus, hier betrug sie im ersten Zeitraum 75 Prozent, im zweiten nur noch sechs Prozent. In Schwarzafrika ist sie sogar nach Aussage der Autoren in den vergangenen zwanzig Jahren um 15 Prozent gefallen, während im ersten Zeitraum die Menschen immerhin ihr Einkommen durchschnittlich um 30 Prozent wachsen sahen. Für dieses Auseinanderklaffen machen die Verfasser die 88 Finanzkrisen verantwortlich, die es weltweit seit der Öffnung der Finanzmärkte im Jahr 1973 gegeben und die für Millionen von Menschen Armut und Arbeitslosigkeit zur Folge hatten. Allerdings nicht für alle, denn das durchschnittliche Pro-Kopf-Einkommen des reichsten Fünftels der Erde war 1960 dreißigmal höher als das des ärmsten Fünftels, heute ist es 78mal höher. Dass sich die Einkommensverhältnisse seither stark verschoben haben, verdeutlicht auch dieser Vergleich um ein weiteres Mal. Die Grundthese ist natürlich nicht neu, auch eine ganze Reihe anderer Verfasser – etwa Jean Ziegler auf dem Attac-Bundeskongress im Oktober 2001 in Berlin¹ – sind darum bemüht, anhand diverser Statistiken die dramatische ökonomische und soziale Entwicklung zu illustrieren.

Interessant ist auch die nähere Betrachtung der großen Finanzinstitutionen IWF, Weltbank und World Trade Organisation (WTO), und deren innerer Struktur – wie die Abstimmungsverhältnisse der Mitgliedsländer – der die Verfasser auf den Grund gehen. Obwohl diese Einrichtungen auf den ersten Blick wie monolithische Blöcke erscheinen mögen, hoffen die Autoren doch auf eine Reform, bei der der EU eine tragende Rolle zukommen würde. An diesem Punkt spannen sie den Bogen zu Attac. Sie sehen für das Netzwerk eine der zentralen Aufgaben darin, reformwillige Politiker zu unterstützen und durch seine Präsenz und seine öffentlichkeitswirksamen Proteste Reformgedanken in die Parlamente zu tragen.

Die Antwort: Attac

Der Geschichte von Attac widmen die Autoren den zweiten Teil ihres Bandes. Dabei wechselt der Stil vom Bericht zur Reportage. Der Leser erfährt viel über die Anfänge in Frankreich, über prominente Netzwerkprotagonisten wie Bernard Cassen, Susan George (die im Band auch mit einem Interview vertreten ist) oder José Bové, über einzelne Gruppen wie Attac-Rhone in Lyon oder die Pariser Zentrale. Und im ähnlichen Stil geht es weiter mit Attac Deutschland, den Anfängen, Gruppen- und Einzelporträts, der Beschreibung der Motivationen von ausgewählten Attac-Aktivistinnen und mit den Herausforderungen der Zukunft. Die Autoren thematisieren den anspruchsvollen und schwierigen Anspruch von Attac, in all seiner Heterogenität konsensfähig zu bleiben. Sie stehen der aktuell zentralen Kampagne zum Erhalt der Sozialen Sicherungssysteme durchaus distanziert-kritisch gegenüber, denn sie sehen die Gefahr, dass sich das Netzwerk in seinen Forderungen verzetteln könnte. Und sie hoffen, dass das Netzwerk das Spannungsverhältnis zwischen Kontinuität und Konfusion, Pluralität und Beliebigkeit aushält, dass es „nicht zusammenfällt wie ein verheißungsvoll in den Ofen geschobenes Soufflé.“

Grefe, Greffrath und Schumann machen aus ihrer Sympathie sowohl für die globalisierungskritische Bewegung, als auch für Attac keinen Hehl, haben es aber trotzdem geschafft, ein sehr informatives und dichtes Buch zu schreiben. Das genügt zwar in einigen Aspekten nicht wissenschaftlichen Ansprüchen, enthält aber trotzdem viel Wissenswertes und ist dazu allgemeinverständlich geschrieben.

Gabriele Rohmann, Berlin

Besprochene Literatur

Grefe, Christiane/Greffrath, Mathias/ Schumann, Harald 2002: Attac. Was wollen die Globalisierungskritiker? Berlin: Rowohlt.

Anmerkung

¹ Ziegler, Jean 2002: Der Raubtierkapitalismus und seine Folgen – wo ist die Hoffnung? In: Attac Deutschland (Hg.). Eine andere Welt ist möglich! Hamburg: VSA-Verlag, 80-89.



Aufbruch der Frauenbewegungen

Globalisierung, transnationale Vernetzung und die Wechselwirkung zwischen lokaler und internationaler Politik sind Schlagworte, die einen zivilgesellschaftlichen Aufbruch und die damit verbundenen weltweiten Herausforderungen an soziale Bewegungen und NGOs markieren. Der von Ilse Lenz, Michiko Mae und Karin Klose herausgegebene Sammelband setzt sich mit diesen Tendenzen auseinander und zeigt, wie Frauenbewegungen weltweit diesen Herausforderungen begegnen. Ausgangspunkt des Sammelbandes war eine im März 1998 durchgeführte Tagung über Frauenbewegungen in Japan und Deutschland, die um thematische und konzeptionelle Aspekte erweitert wurde, um die globale Dimension der international und transnational vernetzten ‚neuen‘ Frauenbewegung zu betonen. Die Autorinnen kommen aus dem Bereich der Frauenforschung, aus den Politik- und Sozialwissenschaften oder sind ausgewiesene Expertinnen für die internationale Frauenbewegung.

Der Sammelband möchte, so ist dem Klappentext zu entnehmen, als Leitfaden dienen „im Labyrinth der Wechselbeziehungen von lokalen, nationalen und internationalen Frauenbewegungen und Frauenpolitik“. Zugleich beleuchten die Beiträge, so die Herausgeberinnen in ihrer Einleitung, das „Wechselspiel im globalen Mehrebenensystem“ und verweisen damit auf die politische Bedeutung weltweit vernetzter Frauenbewegungen in einer

sich globalisierenden Welt. Implizit wird eine international vergleichende Perspektive angestrebt, die in drei Stufen entwickelt wird: Die beiden ersten Beiträge beschäftigen sich mit nationalen Kontexten, die wenigen deutschen Leserinnen vertraut sein dürften. Michiko Mae und Elena Zdravomyslova geben einen Einblick in die Prozesse der Herausbildung feministischer Identität und Handlungsfähigkeit in Japan bzw. Russland. Besonders für den japanischen Kontext zeigt sich, dass das Thema Gewalt gegen Frauen eine wichtige Rolle für die Herausbildung feministischer Identität und Handlungsfähigkeit gespielt hat. Welche Rolle dieses Thema auch für die internationale Vernetzung und die grenzüberschreitende Herausbildung feministischer Identitäten spielt, deutet Mae in ihrem Beitrag an, wenn sie zeigt, wie japanische Frauen die Zwangsprostitution koreanischer Frauen im Zweiten Weltkrieg als Kriegsverbrechen zur Sprache brachten und als Teil einer über nationale Grenzen hinausgreifenden Struktur von Gewalt gegen Frauen erkannten.

Auch der zweite Themenblock mit einem Beitrag von Margrit Brückner über die deutsche Frauenprojektebewegung und einem Aufsatz von Ilse Lenz über japanische Frauennetzwerke deutet nur indirekt auf die angestrebte internationale Perspektive hin, indem die Bedeutung von Kommunikation, Organisation und Vernetzung für die nationalen Frauenbewegungen in Deutschland und Japan erläutert wird.

Die weiteren fünf Beiträge schließlich nehmen die anvisierte transnationale und internationale Perspektive mehr oder weniger direkt ein. Helen Schwenken analysiert das transnationale Potential von Migrantinnenorganisationen in Deutschland, die in ihrem Kampf gegen rassistische und sexistische Diskriminierung über nationale und ethnische Grenzen hinweg kooperieren. Regina Dackweiler bezieht sich auf die These von der internationalen Politik

als Mehrebenenspiel zwischen lokaler, nationaler und globaler Ebene und analysiert die Wechselwirkung zwischen internationaler und nationaler Frauenbewegung am Beispiel des österreichischen Gewaltschutzgesetzes. Auch ihr Beitrag verweist auf die Bedeutung des Themas Gewalt gegen Frauen für die globale Vernetzung von Frauenbewegungen und Frauenpolitik. Dasselbe gilt für den letzten Beitrag des Sammelbandes, in dem Christa Wichterich die zentralen Prozesse und Ergebnisse einer Internationalisierung der Frauenbewegung seit 1975 zusammenfasst. Sie betont, dass mit der Verortung des Gewaltthemas im Frauen- und Menschenrechtsdiskurs ein tendenziell universales Paradigma erarbeitet werden konnte, das zur Grundlage für eine spezifische Verhandlungskultur der transnationalen Frauenbewegungen in den Vereinten Nationen wurde. Die europäische Perspektive darf natürlich in einem Sammelband über das ‚Wechselspiel im globalen Mehrebenensystem‘ nicht fehlen. Bevor Christa Wichterichs historisch und global angelegte Analyse einen Schlusspunkt setzt und die anvisierte internationale Perspektive vollendet, setzen die Beiträge von Verena Schmidt und von Carol Hagemann-White sich mit europäischen Frauenorganisationen und europäischer Frauenpolitik auseinander. Die Europäische Frauenlobby steht im Mittelpunkt von Verena Schmidts Analyse des Wechselverhältnisses zwischen Frauenpolitik und Frauenorganisationen in der EU. Carol Hagemann-White entfaltet eine Vision für eine ‚neue Geschlechterkultur in Europa‘ und erläutert, dass die europäische Perspektive als Chance für die Abkehr von einem hierarchischen Politikanatz und für die Verwirklichung von Geschlechtergleichheit betrachtet werden kann.

Empirie und konzeptionelle Zugänge

Da die Veröffentlichung aus einer Konferenz über Frauenbewegungen in Deutschland und Japan hervorgegangen ist, bevor sie um die

transnationale und globale Perspektive erweitert wurde, können die mit dem ambitionierten Titel ‚Frauenbewegungen weltweit‘ geweckten Erwartungen nicht ganz erfüllt werden. Schwerpunkt der Veröffentlichung sind Länderstudien zu Japan, Russland und Deutschland auf der einen Seite, transnationale und globale Effekte der frauenpolitischen Vernetzung auf der anderen. Auch erklärt der Konferenzursprung, warum gleich zwei Beiträge zur japanischen Frauenbewegung in den Sammelband aufgenommen wurden. Diese allerdings sind – ebenso wie der Beitrag zur russischen Frauenbewegung – für ein deutsches Publikum mit besonderem Gewinn zu lesen: Die Beiträge von Michiko Mae und Ilse Lenz werben japanische Literatur aus, die für deutsche Leser ansonsten kaum zugänglich sein dürfte, und Elena Zdravomyslova präsentiert die originären Ergebnisse von Interviews, die sie mit russischen Feministinnen geführt hat. So unterschiedlich wie der akademische Hintergrund der Autorinnen sind auch die verwendeten theoretischen Konzepte, auf deren Grundlage die empirischen Befunde aufgearbeitet werden. Sie reichen von sozial-psychologischen Fragestellungen bei Elena Zdravomyslova über Konzepte aus der Bewegungsforschung bei Ilse Lenz, Helen Schwenken und Regina Dackweiler, demokratietheoretische Fragen bei Michiko Mae und Carol Hagemann-White bis zu Analysekatoren der Internationalen Beziehungen (global governance, internationale Regime), auf die sich Christa Wichterich in ihrem Beitrag bezieht. Die Ergebnisse einiger Beiträge – hier sind vor allem die von Margrit Brückner und Carol Hagemann-White zu nennen – hätten durch eine stärkere Fokussierung auf theoretische Fragestellungen noch besser akzentuiert werden können. Auch die Gesamtveröffentlichung leidet etwas an einer konzeptionellen Unschärfe, die der wenig aussagekräftige Buchtitel schon andeutet. So hätte sich eine stärkere Betonung

von Konzepten der Bewegungsforschung in den einzelnen Beiträgen als roter Faden für den Sammelband angeboten. Auch die in der Einleitung hervorgehobene These von der internationalen Frauenpolitik als globalem Mehrebenenenspiel, die Regina Dackweiler in ihrem Beitrag zur Entstehung des österreichischen Gewaltschutzgesetzes so beeindruckend belegt, hätte als Klammer für den konzeptionellen Zusammenhalt der empirischen Studien stärker hervorgehoben werden können. Die Stärke des Bandes liegt in detailliert und kenntnisreich präsentierten empirischen Studien aus dem Bereich der Frauenforschung, wobei der Gesamtkonzeption ein etwas schärferes sozialwissenschaftliches Profil gut getan hätte.

Barbara Finke, Mannheim

Besprochene Literatur

Lenz, Ilse/Mae, Michiko/Klose, Karin (Hg.) 2000: Frauenbewegungen weltweit. Aufbrüche, Kontinuitäten, Veränderungen, Opladen: Leske+Budrich.

ANNOTATIONEN

SYLVIA HONSBERG

Frauenlos

Geschlechterverhältnisse in den Gewerkschaften

Hamburg: VSA 2001

Der Gewerkschaftssekretär ist männlich, seine Sekretärin weiblich. Noch immer herrscht im hauptamtlichen Bereich von Gewerkschaften diese traditionelle, hierarchische Aufteilung der Tätigkeiten vor. Die Autorin, selbst lange tätig beim DGB-Landesbezirk Hessen, untersucht die real existierenden Geschlechterverhältnisse exemplarisch am Beispiel der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt

(IG BAU). Dabei interessieren sie weniger die formellen, von außen sichtbaren, strukturellen Benachteiligungen von Frauen, sondern sie beleuchtet die informelle Seite der Organisation und die subtilen Mechanismen und Barrieren, die dazu beitragen, dass Frauen, trotz dem erklärten Gewerkschaftsziel von Gleichstellung, Frauenförderung und Gender mainstreaming, immer noch geringere Karriere- und Einflussmöglichkeiten haben. Die Ergebnisse der Untersuchung basieren auf umfangreichen qualitativen Interviews mit männlichen und weiblichen Beschäftigten der IG Bau, die soziologisch aufbereitet und analysiert wurden. So zeigt die Autorin vor dem Hintergrund geschichtlicher Entwicklungen und mit Hilfe der soziologischen Geschlechterforschung die männlich geprägten Organisationsstrukturen und -kulturen in Bezug auf Geschlechterverhältnisse auf. Und diese gilt es zu knacken, auch mittels dieser Lektüre, die zur Beobachtung eigener Arbeitssituationen aus Sicht der Geschlechterverhältnisse anregt. Lösungsvorschläge reißt die Autorin in ihrem Ausblick an.



ATTAC DEUTSCHLAND (HG.)

Eine andere Welt ist möglich!

Dokumentation des Attac-Kongresses vom 19.-21.10.2001 in Berlin

Hamburg: VSA-Verlag 2002

Das Attac-Buch über den 1. Bundeskongress letzten Oktober in Berlin enthält alle dort gehaltenen Reden, Berichte über einige der mehr als 80 Workshops und Podiumsdiskussionen, einen Auswahl-Pressespiegel sowie das Manifest 2002, das Attac Frankreich im Januar 2002 in Paris verabschiedet hat. In 15 Abschnitten werden darin sämtliche alten und neuen Forderungen von Attac knapp, aber deutlich erörtert. Auch wenn die AutorInnen das

Manifest vorwiegend auf Frankreich fokussieren, lassen sich fast alle Abschnitte auf bundesrepublikanische Verhältnisse übertragen und präsentieren eine wichtige Diskussionsgrundlage für die weitere Positionierung von Attac Deutschland. Der Kongressband ist nicht nur interessant als Nachschlagewerk für alle TeilnehmerInnen, sondern er dokumentiert auch die vielfältigen Impulse, die sämtliche ReferentInnen und Plenen in Berlin gesetzt haben.

Roh



ECKHARD PRILLER/ANNETTE ZIMMER (HG.)

Der Dritte Sektor international Mehr Markt – weniger Staat?

Berlin: edition sigma 2001

Die tiefgreifenden Veränderungen von Staat, Markt und Familienformen als den entscheidenden Kontextbedingungen des Dritten Sektors bieten für diesen die Chance einer Neupositionierung. Er kann, so die Herausgeber, „zum handelnden Akteur bzw. zur unabhängigen Variable (werden), die Richtung und Tendenz der Veränderungsprozesse in den anderen Sektoren maßgeblich mitbestimmt“ (10). Entsprechend steigt der Stellenwert des Dritten Sektors in der politischen Diskussion. „Als Teil der Zivilgesellschaft nehmen Dritte-Sektor-Organisationen politische Funktionen wahr und wirken direkt auf die Weiterentwicklung der Demokratie im nationalstaatlichen, europäischen und internationalen Rahmen ein: als Dienstleistungsproduzenten bilden sie ein Gegengewicht zu globalisierten Produktionszusammenhängen und tragen wesentlich zur Wohlfahrtsproduktion vor Ort bei; als organisatorische Infrastruktur unserer Lebenswelt arbeiten Dritte-Sektor-Organisationen im Dienste einer Modernisierung ‚von unten‘ indem sie Sozialisationsaufgaben übernehmen und Raum für Selbstorganisation, individuel-

les Engagement und kollektives Handeln bieten.“ (11)

Die Beiträge des Bandes greifen auf die Ergebnisse des *John Hopkins Comparative Non-profit Sector Project* zurück, die 1990-1999 im Rahmen eines internationalen empirischen Vergleichs des Dritten Sektors in verschiedenen Nationalstaaten erhoben worden sind. Teil 1 enthält eine Zusammenfassung der international vergleichenden Ergebnisse des John Hopkins-Projektes (Lester M. Salomon) und eine Analyse des Dritten Sektors in Europa (Helmut K. Anheier). Teil 2 behandelt Trends und Entwicklungen des Dritten Sektors in ausgewählten Mitgliedstaaten der EU. Während in den meisten Ländern Westeuropas Nonprofit-Organisationen vor allem in den sozialen Dienstleistungen tätig sind, sind sie in Schweden v.a. in den Bereichen Kultur, Erholung und Interessenvertretung aktiv (Filip Wijkström). Die Niederlande nehmen mit einer sehr hohen freiwilligen Beteiligung der Bürgerinnen und Bürger im Dritten Sektor eine internationale Spitzenstellung ein (Paul Decker). Weitere Beiträge analysieren den Dritten Sektor in Italien (Gian Paolo Barbette), in Großbritannien (Jeremy Kendall) und Frankreich (Edith Archambault). Teil 3 gilt dem Dritten Sektor in Deutschland. Die Herausgeber analysieren im Überblick dessen Wachstum und Wandel, Roman Reisch die Bedeutung sozialer Ausbildungs- und Beschäftigungsinitiativen des Dritten Sektors und Sebastian Braun am Beispiel des Sports die Bedeutung des Zweiten Arbeitsmarktes im Dritten Sektor. Andreas Eisen behandelt die Rolle der Genossenschaften im Dritten Sektor: In Deutschland gibt es anders als in vielen europäischen Nachbarländern nur spärliche Anzeichen der Reaktivierung dieser Organisationsform. Sigrid Betzelt schließlich skizziert den Reformbedarf der rechtlichen und ökonomischen Rahmenbedingungen des Dritten Sektors.

ak

CLAUDIA LENZ, WALTRAUD WAIDELICH, ELISABETH VON DÜCKER, ANNE REICHMANN (HG.)

Hauptsache Arbeit?

Was wird... Maßstäbe, Modelle, Visionen.

Hamburg: VSA 2001

Gibt es einen besseren Ort für eine Veranstaltungsreihe zum Thema ‚Arbeit‘ als das Museum für Arbeit in Hamburg? Der vorliegende Sammelband dokumentiert die Ansätze, Interpretationen und Vorschläge der 18 Autorinnen und Autoren zwischen November 1999 und Mai 2000. In fünf Teilen werden die Maßstäbe im Spektrum von Arbeit und Zeit, dem Wandel der Arbeits- zur Tätigkeitsgesellschaft oder kurz: zum ganzen Leben, skizziert. Der Band sammelt neben den Beiträgen der Herausgeberinnen auf eindrucksvolle Weise die ‚üblichen Verdächtigen‘: diejenigen Gesellschafts- und SozialwissenschaftlerInnen, die sich seit Jahren, zum Teil schon seit Jahrzehnten, um eine Veränderung des verengten Verständnisses von Arbeit verdient gemacht und neben theoretischen Analysen und Stellungnahmen immer wieder konstruktive Kritik und Vorschläge unterbreitet haben. So zeigt Eva Senghaas-Knobloch Maßstäbe von Arbeit auf; mit ‚Hauptsache Arbeit‘ beschäftigen sich Herbert Schui, Elisabeth Bothfeld und Uwe Petzold; ‚Wem gehört die Zeit?‘ fragen Ingrid Kurz-Scherf, Sibylle Raasch, Peter Grottian und Ulrike Hellert; die Möglichkeiten einer Entwicklung von der Arbeits- hin zur Tätigkeitsgesellschaft loten Günter Schmid, Thomas Mirbach/Karin Schmalriede, Gerd Mutz und Hilmar Kunath aus; mit Arbeit – Das ganze Leben! Befassen sich Adelheid Biesecker, Otto Ullrich, Christine Ax, Anne Reichmann und Claudia Lenz. Insofern ist der vorliegende Band für am Thema ‚Zukunft der Arbeit‘ Interessierte in weiten Teilen keine Innovation – dies schmälert jedoch nicht im geringsten seinen Wert. Der Reiz des Bandes liegt im Gegenteil

gerade darin, dass es hier gelungen ist, die seit geraumer Zeit in Deutschland diskutierten Gesellschaftsentwürfe zur ‚Tätigkeitsgesellschaft‘ oder die feministische Kritik an der einseitigen gesellschaftlichen Wertschätzung der Lohn- und Erwerbsarbeit in einem einzigen Buch zusammenzufassen. Damit ist nicht nur für diejenigen, die sich einen ersten Einblick in die Komplexität der Thematik verschaffen wollen, der Band eine vorzügliche Lektüre.

cs



WOLFGANG BEY, MANFRED KLAUS,
UWE-JENS RÖSSEL (HG.)

Das gläserne Rathaus

Kommunalpolitik von A bis Z

Hamburg: VSA 2001

Wie macht man Kommunalpolitik? Von Abfallgesetz bis Zweckverbandsgesetz gibt es eine Vielzahl an gesetzlichen Regelungen für die kommunale Politik, die kaum übersehbar ist. Das Buch will Licht in das Dunkel von Verwaltungskauderwelsch und Amtssprache wie Einwohnergleichwert, KOSIS-Verbund oder Verpflichtungsermächtigung bringen und dient all jenen als Leitfaden, die sich in ihrer Stadt oder Gemeinde politisch engagieren wollen – aber auch für Kommunalpolitiker bietet das Buch eine Orientierungshilfe. Anhand von 336 detaillierten Begriffserklärungen und Positionsbestimmungen zu den zentralen Handlungsfeldern der Kommunalpolitik wird diese aufgeschlüsselt. Die allgemein verständlich geschriebenen Erklärungen enthalten Querverweise sowie Angaben zu den entsprechenden Gesetzen und zu weiterführenden Informationsmöglichkeiten, z.B. Internetadressen. Der Anhang enthält Adressen der kommunalen Spitzenverbände und kommunalpolitischen Foren. Eingeleitet wird das Handbuch, heraus-

gegeben von der PDS-nahen Rosa-Luxemburg-Stiftung, mit einem Beitrag von Gabi Zimmer und Uwe-Jens Rössel zu „Kommunen stärken – Gesellschaft von unten verändern“. Denn das Grundgesetz und die Kommunalverfassungen garantieren das kommunale Selbstbestimmungsrecht – doch wer sein Recht nicht benutzt (oder benutzen kann, da er es nicht kennt), der verliert, so die Herausgeber.

nb

AKTUELLE BIBLIOGRAPHIE

Altwater, Elmar/Brunnengräber, Achim 2002: NGOs im Spannungsfeld von Lobbyarbeit und öffentlichem Protest. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 08.02.02.

Anheimer, Helmut K./Stefan Toepler 2002: Bürgerschaftliches Engagement in Europa. Überblick und gesellschaftspolitische Einordnung. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 01.03.02.

Archibugi, Daniele 2002: Demos and Cosmopolis. In: *New Left Review* 13, 24–40.

Baer, Susanne 2001: Universalismus, Menschenrechte und Geschlecht. Von der Forderung nach Frauenrechten zu einer Rekonstruktion des Gleichheitsrechts. In: *femina politica*, No. 2, 143–154.

Bissels, Sandra/Sachmann, Sonja/Bissels, Thomas 2001: Kulturelle Vielfalt in Organisationen. Ein blinder Fleck muss sehen lernen. In: *Soziale Welten*, Jg. 52, H. 4, 403–426.

Brand, Ulrich/Brunnengräber, Achim 2002: Auf der Suche nach der anderen Globalisierung. Zum Zwischenbericht der Enquete-Kommission. In: *Blätter für deutsche und internationale Politik*, Feb., 192–201.

Brown, Chris 2001: World Society and the English School. An „International Society“ Perspective on World. In: *European Journal of International Relations*, Vol. 7, No. 4, 423–442.

- Butler, Judith* 2001: Jemandem gerecht werden. Geschlechtsangleichung und Allegorien der Transsexualität. In: *Das Argument* 242, 671–684.
- Canache, Damarys/Mondak, Jeffery J./Seligson, Mitchell* 2001: Meaning and Measurement in Cross-National Research on Satisfaction with Democracy. In: *Public Opinion Quarterly*, Vol. 65, No. 4, 506–528.
- Castells, Manuel* 2001: Bausteine einer Theorie der Netzwerkgesellschaft. In: *Berliner Journal für Soziologie*, H. 4, 423–440.
- Chambers, Simonel/Kopstein, Jeffrey* 2001: Bad Civil Society. In: *Political Theory*, Vol. 29, No. 6, 837–865.
- Chappell, Louise* 2002: The ‚Femocrat‘ Strategy. Expanding the Repertoire of Feminist Activists. In: *Parliamentary Affairs*, Vol. 55, No. 1, 85–98.
- Corrin, Chris* 2002: Developing Democracy in Kosovo. From Grass Roots to Government. In: *Parliamentary Affairs*, Vol. 55, No. 1, 99–108.
- Dommen, Caroline* 2002: Raising Human Rights. Concerns in the World Trade Organization. Actors, Processes and Possible Strategies. In: *Human Rights Quarterly*, Vol. 24, No. 1, 1–50.
- Eberlei, Walter* 2002: Entwicklungspolitische Nicht-Regierungsorganisationen in Deutschland. Euphorie, Ernüchterung, Erneuerung. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 08.02.02.
- Euben, Roxanne L.* 2002: Killing (for) Politics. Jihad, Martyrdrom, and Political Action. In: *Political Theory*, Vol. 30, No. 1, 4–35.
- Evers, Adalbert/Olk, Thomas* 2002: Bürgerengagement im Sozialstaat – Randphänomen oder Kernproblem? In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 01.03.02.
- Friedrichs, Jörg* 2001: The Meaning of New Medievalism. In: *European Journal of International Relations*, Vol. 7, No. 4, 475–502.
- Giugni, Marco* 2002: L’impact des mouvements écologistes, antinucléaires et pacifistes sur les politiques publiques. Le cas des États-Unis, de l’Italie et de la Suisse, 1975–1995. In: *Revue française de sociologie*, Vol. 42, No. 4, 641–668.
- Graeber, David* 2002: For a New Anarchism. In: *New Left Review* 13, 61–74.
- Habermas, Jürgen* 2001: Constitutional Democracy. A Paradoxical Union of Contradictory Principles? In: *Political Theory*, Vol. 29, No. 6, 766–781.
- Häyrynen-Alestalo, Marja* 2001: Is Knowledge-Based Society a Relevant Strategy für Civil Society? In: *Current Sociology*, Vol. 49, No. 4, 203–218.
- Hindrichs, Gunnar* 2002: Habermas und die neuzeitliche Subjektivität. In: *Allgemeine Zeitschrift für Philosophie*, Jg. 27, H. 1, 67–82.
- Holder, Cindy L./Cornstassel, Jeff J.* 2002: Indigenous Peoples and Multicultural Citizenship. Bridging Collective and Individual Rights. In: *Human Rights Quarterly*, Vol. 24, No. 1, 126–151.
- Jakob, Gisela* 2002: Freiwilligendienste in der Bürgergesellschaft. Aktuelle Diskussion und politischer Handlungsbedarf. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 01.03.02.
- Joachim, Jutta M.* 2001: NGOs, die Vereinten Nationen und Gewalt gegen Frauen. Agenda-Setting, Framing, Gelegenheits- und Mobilisierungsstrukturen. In: *ZIB*, No. 2, 209–242.
- Johnston Conover, Pamela/Searing, Donald D./Crewe, Ivor M.* 2002. The Deliberative Potential of Political Discussion. In: *British Journal of Political Science*, Vol. 32, No. 1, 21–62.
- Keupp, Heiner* 2002: Kommunale Förderbedingungen für bürgerschaftliches Engagement. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 01.03.02.
- Klein, Ansgar* 2002: Überschätzte Akteure? Die NGOs als Hoffnungsträger transnationale

- ler Demokratisierung. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 08.02.02.
- Kohout, Franz/Mayer-Tasch, Peter Cornelius* 2002: Das ökologische Weltbewusstsein. Die Arbeit von NGOs im Rahmen der internationalen Umweltpolitik. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 08.02.02.
- Koopmans, Ruud* 2001: Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit in Deutschland. Probleme von heute – Diagnosen von gestern. In: Leviathan. Jg. 29, H. 4, 469-483.
- Krajewski, Markus* 2001: Terroranschläge in den USA, Krieg gegen Afghanistan - Welche Antworten gibt das Völkerrecht? In: Kritische Justiz, Vol. 34, No.4, 363-383.
- Kriesi, Hanspeter* 2002: Individual Opinion Formation in a Direct Democratic Campaign. In: British Journal of Political Science, Vol. 32, No. 1, 171-184.
- Lang, Klaus/Legrand, Jupp* 2002: „Mehr erkennen“. Der IG Metall-Zukunftsreport. In: Gewerkschaftliche Monatshefte, Nr. 1, 38-54.
- Montionola, Gabriella R./Jackman, Robert W.* 2002: Sources of Corruption. A Cross-Country Study. In: British Journal of Political Science, Vol. 32, No. 1, 147 – 170.
- Moody, Peter R.* 2002: Tiananmen. The Papers and the Story. In: The Review of Politics, Vol. 64, No. 1, 149-166.
- Munck, Gerardo L./Verkuilen, Jay* 2002: Conceptualizing and Measuring Democracy. Evaluating Alternative Indices. In: Comparative Political Studies, Vol. 35, No 1, 5-34.
- Polletta, Francesca/Jasper, James M.* 2001: Collective Identity and Social Movements. In: Annual Review of Sociology, Vol. 27, 283.
- Roth, Roland* 2002: Globalisierungsprozesse und Jugendkulturen. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 01.02.02.
- Sabl, Andrew* 2002: Community Organizing as Tocquevillian Politics: The Art, Practices, and Ethos of Association. In: AJPSS – American Journal of Political Science, Vol. 46, No. 1, 1-19.
- Sachße, Christoph* 2002: Traditionslinien bürgerschaftlichen Engagements in Deutschland. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 01.03.02.
- Schofer, Evan/Fourcade-Gourinchas, Marion* 2001: The Structural contexts of Civic Engagement. Voluntary Association Membership in Comparative Perspective. In: American Sociological, Vol. 66. , No 5, 806-828.
- Shelley, Becky* 2001: Protest and Globalization. Media, Symbols and Audience in the Drama of Democratization. In: Democratization, Vol. 8, No.4, 155-174.
- Simonsen, Sven Gunnar* 2001: Nationalism and the Russian political Spectrum. Locating and evaluating the extremes. In: Journal of Political Ideologies, Vol. 6, No. 3, 263-288.
- Thaa, Winfried* 2001: „Lean Citizenship“. The Fading Away of the Political in Transnational Democracy. In: European Journal of International Relations, Vol. 7, No. 4, 503-524.
- von Braunnühl, Claudia* 2001: Zur Universalismusdebatte in der internationalen Frauenbewegung. Konzepte einer transnationalen Genderpolitik. In: femina politica, No. 2, 129-142.
- Wacquant, Loïc* 2001: Logiken urbaner Polarisierung. Der Blick „von unten“. In: Berliner Journal für Soziologie, H. 4, 479-490.

THEMENHEFTE/SCHWERPUNKTE

Globalisierung des Terrors, PROKLA 125, 2001. Mit Beiträgen von: Wolf-Dieter Narr, Joachim Hirsch, Brigitte Young, Simon Hegelich, Margit Mayer, Thomas Greven, Sabah Alnasseri, Iris Bünger, Trevor Evans, Hansjörg Herr.

Warnfried Dettling: Gewerkschaften und Bürgergesellschaft. Anmerkungen zu einer schwierigen Beziehung, FJNSB 2/2002, S. 7-12

Warnfried Dettling erörtert in seinem Essay die Rolle und Bedeutung der Gewerkschaften in einer sich verändernden Umwelt. Dabei geht er mit den Gewerkschaften hart ins Gericht, weil sie, nach seiner Einschätzung, ihren Platz in der ‚Bürgergesellschaft‘ bisher nicht einzunehmen bereit sind. Haben sie, so fragt der Autor, ihre Fähigkeit zu Gestaltung und Partizipation im politischen Raum eingeübt und sind sie den neuen Formen demokratischer Beteiligung nicht gewachsen?

Warnfried Dettling: Unions and Civil Society. Remarks on a Problematic Relationship, FJNSB 2/2002, pp. 7-12

Unions are confronted with a changing environment. According to Dettling unions are not prepared to take their place in civil society. They seem to have lost their ability to participate in the restructuring of politics.

Bodo Zeuner/Mike Fichter: Zukunft der Gewerkschaften. Erkenntnisse aus einer Literaturstudie, FJNSB 2/2002, S. 13-28

Die Zukunft der Gewerkschaften wird in der wissenschaftlichen Literatur kontrovers diskutiert. Der Beitrag referiert den Stand der Debatte. Dabei gehen die Einschätzungen über die veränderten Anforderungen im Zeitalter der Globalisierung wenig auseinander, wohl aber die empfohlenen Strategien zur Überwindung der unbestritten restriktiven Rahmen- und Handlungsbedingungen. Die Autoren zeigen aber, mit fünf zentralen Perspektiven, auch Handlungsoptionen resp. Schritte aus der Sackgasse für die deutschen Gewerkschaften auf.

Bodo Zeuner/Mike Fichter: Future of Unions. Results in Scientific Literature, FJNSB 2/2002, pp. 13-28

In social sciences the future of unions is highly debated. The article summarises the discussion. There is consensus that globalization is setting new tasks. However, recommendations on how to overcome problems vary widely. The authors present five directions the unions could take.

Sabine Krüger: Gewerkschaften und NGOs. Mit einer neuen Kooperationskultur aus der Sackgasse?, FJNSB 2/2002, S. 29-39

Ein Zusammengehen von Gewerkschaften und Bewegungen wird lange schon beschworen, warum aber kam es nicht dazu und was hat sich in den letzten Jahren verändert? Können Bündnisse zwischen NGOs und Gewerkschaften neue Handlungsoptionen für beide Seiten eröffnen oder sind es nur ‚Allianzen der Schwäche‘? Der Beitrag reflektiert die Entwicklung des Verhältnisses von NGOs und Gewerkschaften und fragt nach dem wie und warum der Annäherung. Die Unterschiede in den Interessenlagen und Arbeitsweisen der ungleichen Partner kommen dabei ebenso zur Sprache wie die Motive, die Praxis und die Erfolgsbedingungen sozial-ökologischer Bündnisse.

Sabine Krüger: Unions and NGOs. Establishing a new culture of cooperation?, FJNSB 2/2002, pp. 29-39

Many call for a uniting of movements and unions, but nothing changed. Krüger discusses whether movements and unions together can be more than an “alliance of the weak”. Differing interests and activities are compared. The author presents conditions of social-ecologic alliances and possible ways of coming closer to each other.

Heinrich Tiemann: Rot-Grün und Gewerkschaften – Altes Bündnis oder Ende einer Partnerschaft?, FJNSB 2/2002, S. 40-48

Klaus Lang: Die Mitte gewinnen – die Mehrheit nicht verlieren, FJNSB 2/2002, S. 49-57

Zwar gibt es noch immer viele gemeinsame programmatische Schnittstellen und verbindende Werteorientierungen (Solidarität, soziale Gerechtigkeit, Mitbestimmung), aber in der aktuellen Bewertung der konkreten Tagespolitik überwiegen erhebliche Differenzen. Das untergeköhlte, zum Teil zerrüttete Verhältnis zwischen rot-grüner Bundesregierung und der IG Metall zeigen die beiden Texte von Heinrich Tiemann und Klaus Lang. Interessant ist die unterschiedliche Wahrnehmung und Einordnung rot-grüner Regierungspraxis. So liest sich der Beitrag von Heinrich Tiemann (Ex-IG Metall-Funktionär) aus dem Bundeskanzleramt wie eine reine Erfolgsstory rot-grüner Regierungstätigkeit für die ArbeitnehmerInnen, während Klaus Lang für die IG Metall darin nicht mehr als Stückwerke erkennt und besonders ein gemeinsames Projekt zur Erneuerung der Arbeitsgesellschaft vermisst. Auch in der Bewertung des ‚Bündnisses für Arbeit‘ liegen die aus Kanzleramt und Gewerkschaftszentrale agierenden Akteure auseinander.

Heinrich Tiemann: Red-green Government and Unions – Old Alliance or End of Partnership?, FJNSB 2/2002, pp. 40-48

Klaus Lang: Winning the Political Center – Not Loosing the Majority, FjNSB 2/2002, pp. 49-57

The red-green government and unions are linked by fundamental values and political programmes, such as solidarity, participation or social justice. However in the daily political debate differences dominate. The shattered relationship between unions and government is documented by the articles of Tiemann and Lang. Tiemann, who used to be in a leading position in one of the largest German unions (IG Metall) and now works for chancellor Schröder, points out the successes of government policy especially for employees. On the other hand, Lang, a leading figure in the IG Metall, criticizes the fragmented measures and misses a concept for modernizing the labour society. The evaluation of the Alliance for Employment is contrary in the two articles.

Anke Hassel: Sozialpakete. Die deutschen Gewerkschaften im Bündnis für Arbeit, FJ NSB 2/2002, S. 58-67

Anke Hassel resümiert kenntnisreich den Prozess der Bündnisverhandlungen in den vergangenen vier Jahren, erläutert die markanten Umschwünge in den Rahmenbedingungen und fragt nach den Handlungsmöglichkeiten der Gewerkschaften im Kontext Sozialer Pakte. Sie eruiert, ob und für welche Branchen der politische Tausch in der bundesdeutschen Variante des ‚Bündnis für Arbeit‘ zwischen den Parteien des Tripartismus gelingt. Hassel reflektiert kritisch die eigene Verantwortung der Gewerkschaften für das Misslingen des Tauschmechanismus. Ein mögliches Scheitern wird auf innerorganisatorische Strukturen und differente Kräfteverhältnisse zwischen Gewerkschaftsspitzen und Untergliederungen zurückgeführt.

Anke Hassel: Social Cooperation. German Unions in the Alliance for Employment, FJ NSB 2/2002, pp. 58-67

Hassel resumes how the Alliance for Employment developed during the last four years. She explains restrictions for the participating actors, i.e. employers, unions and government, and tries to identify the circumstances which would allow gains. Especially the responsibility of the unions for a possible failure is reflected. Important reasons are inner organizational structures and the relation between the union's main organization and its subunits.

Wolfgang Schroeder: Arbeitgeberverbände: Kontinuität und Wandel, FJNSB 2/2002, S. 68-77
Neben veränderten Rahmenbedingungen und nötigen internen Modernisierungsprozessen hängt die Stärke der Gewerkschaften auch vom Handlungsspielraum und Organisationsgrad ihrer Tarifpartner ab. Mit Bezug auf das Modell Deutschland und das Verhältnis der Tarifparteien zueinander kommt Wolfgang Schroeder zu der interessanten, eigenwilligen These: Eine derzeit zu beobachtende Schwächung der Arbeitgeberverbände bedroht auch die Stärke der Gewerkschaften.

Wolfgang Schroeder: Employer Associations: Continuities and Change, FJNSB 2/2002, pp. 68-77
Besides external restrictions and internal modernizing processes the influence of unions is dependent on the coherent organization of their counterpart. On the background of the "Modell Germany", the corporatist interest mediation in Germany, Schroeder comes to a surprising conclusion: the decline in employer organisation is a threat to unions' influence.

Hans-Joachim Schabedoth: Einzelgewerkschaften, der DGB und die gemeinsame Organisationsreform, FJNSB 2/2002, S. 78-84

Der Deutsche Gewerkschafts Bund (DGB) kann seine Legitimation und seinen Einfluss gegenüber der Einzelgewerkschaften, so Hans-Joachim Schabedoth, aus der Interessenvertretung auf europäischer Ebene und als anerkannte Vertretung des Rechtsschutzes beziehen. Die unter dem Dach des DGB ausgegliederte Rechtsschutz GmbH ist größter Anbieter der Rechtsberatung und Prozessvertretung und bietet die Chance, „mit gesicherten Qualitätsstandards die Leistungsfähigkeit der Gewerkschaften auf diesem Gebiet zu steigern“, so der Autor.

Hans-Joachim Schabedoth: Industry Unions, the German Union Association and the Joint Restructuring, FJNSB 2/2002, pp. 78-84

The Deutsche Gewerkschaftsbund (German Union Association) is in two ways important for the unions in industry branches: interest representation on the European level and juridical agent. The legally independent subunit is the largest organisation for legal consultancy and support in trials.

Martin Kempe: Gewerkschaften und moderne Kommunikation am Beispiel ver.di, FJ NSB 2/2002, S. 85-89

Die aus fünf Einzelgewerkschaften fusionierte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di steht vor enormen organisatorischen Anforderungen. Eine davon ist die Zusammenführung und Neugestaltung der Kommunikationsmedien und -Strukturen. Der Beitrag beleuchtet kritisch das Wollen und Werden des Bereichs Kommunikation im Gründungsprozess der entstandenen ver.di. Dabei werden die Schwierigkeiten überkommener Organisationsstrukturen und heterogener Interessen beleuchtet, aber auch die Vision einer integrierten Kommunikationskultur präsentiert.

Martin Kempe: Unions and Modern Communication – the ver.di Example, FJ NSB 2/2002, pp. 85-89

After the uniting of five unions to the services union ver.di enormous organizational problems have to be handled. One of those is to redesign the communication structure. Kempe discusses options and problems of ver.di's communication unit in its formative stage: organisational structures and heterogeneous interests, but also the vision of an integrated communication culture.

