

Sozialismus

Finanzialisierung der Akkumulation
DIE LINKE: Auf der Höhe der Zeit?

Forum
Gewerkschaften

Markt & Mitbestimmung
Lohnpolitik für den Euro?

Oben bleiben: Neuartige Bürgerproteste
The Kids are all right



Dies ist ein Artikel aus der Monatszeitschrift Sozialismus.
Informationen über den weiteren Inhalt finden Sie
unter www.sozialismus.de.
Dort können Sie ebenfalls ein Probeheft
bzw. ein Abonnement bestellen

www.Sozialismus.de



Aktuelle Kommentare, Tipps & Termine.

www.wissentransfer.info



Arbeitspapiere, Veranstaltungshinweise, Referenten, Forum.

www.linksnet.de



Das Portal für linke Politik und Wissenschaft von 34 Zeitschriften.

www.vsa-verlag.de



Neuerscheinungen, Inhaltsverzeichnisse, Leseproben.

EU-Krise – Systemkrise

Joachim Bischoff/Richard Detje:
Die Krise des Euroregimes 2

John Bellamy Foster:
Die Finanzialisierung der Akkumulation 7

Lage im Land: Alles im Lot?

Karl Georg Zinn: Das ökonomische Wunderland
und seine wunderbare Selbstgefälligkeit 19

Joachim Bischoff/Björn Radke: DIE LINKE –
Auf der Höhe der Zeit oder in neuen Gräben? 21

Andreas Hallbauer: Reformalternativen heute – ein neuer New Deal?
Sinn, Konturen und mögliche Vorlagen eines mittelfristigen Politikkonzepts 24

»Wutbürger«?

Christoph Lieber: Wiederaneignung öffentlicher Räume
in »postdemokratischen« Zeiten – Lehren aus Stuttgart 21 27

Jürgen Stamm: Neuartiger Bürgerprotest – Lernen beim »Oben bleiben!« 32

Forum Gewerkschaften

Detlef Hensche: Demokratisierung der Wirtschaft. Markt und Mitbestimmung
– Ansatzpunkte gewerkschaftlicher Revitalisierung 35

Michael Wendl: Eurokrise erfordert neue Lohnpolitik
Zu den Grenzen gesamtwirtschaftlicher Tarifpolitik 47

Richard Detje: Gute Arbeit 2011
(zum aktuellen Handbuch von IG Metall und ver.di) 51

Nachrufe/Berichte/Termine/Filmkritik

Aldo Natoli (1913-2010)
Christina Ujma: Partisan, PCI-Politiker, Manifest-Gründer
und Gramsci-Herausgeber 53

Luciana Castellina: 14. Juli 1948, das Attentat auf Togliatti 54

Fritz Fiehler: Was hat der Fetischcharakter der Ware mit der Geschichte zu tun?
Thomas Marxhausen (1947-2010) 55

Gine Elsner: Reise nach Jerusalem zur Kristallnacht 58

Impressum 59

Veranstaltungen 60

Mona Tilgner: The Kids are all right (Filmkritik) 61

Supplement: Margit Frackmann

Gute Arbeit – Gute Bildung

Notwendige Voraussetzung für eine gute Gesellschaft

Forum Gewerkschaften

Beirat: Heinz Bierbaum, Frank Deppe, Richard Detje, Christoph Ehlscheid, Frank Iwer, Klaus Peter Kisker, Dieter Knauß, Jörg Köhlinger, Otto König, Joachim Kreimer-de Fries, Klaus Pickshaus, Lilo Rademacher, Bernd Riexinger, Manfred Scherbaum, Michael Schlecht, Gabriele Schmidt, Horst Schmitthenner, Sybille Stamm, Hans-Jürgen Urban, Michael Wendl, Jörg Wiedemuth



Karikatur: Economist

Die Demokratisierung der Wirtschaft ist ein strategisches Schlüsselprojekt. Gerade in Zeiten einer Großen Krise, die eklatante Fehlsteuerung offenbart hat: der Finanzmärkte, der Kapitalinvestitionen, des Verbrauchs natürlicher Ressourcen. »Es geht um nicht weniger als um ein neues wirtschaftspolitisches Regime, in dem Gesellschaft und Politik stärker in wirtschaftliche Prozesse und Strukturen eingreifen, als dies in traditionellen sozialreformerischen Strategien angedacht wurde« (Ehlscheid/Pickshaus/Urban in Sozialismus 6/2010: 49). Eckpunkte eines solchen Regimes haben Hartmut Meine und Uwe Stoffregen beschrieben: die aktive Rolle des Staates in Politik und Wirtschaft, erweiterte Mitbestimmung im Betrieb und Unternehmen, Kombination von privatem und öffentlichem Eigentum (Sozialismus 7-8/2010: 41). Dass dabei der Blick »von unten« erforderlich ist, haben Arno Georg und Gerd Peter herausgestrichen, wenn Wirtschaftsdemokratie nicht missverstanden werden soll »als eine Form, die neben der Arbeit eingerichtet wird, und über diese und ihre Verwertung »wirtschaftsdemokratisch« befundet, sondern als eine Form, die aus der Arbeit selbst entspringt« (Sozialismus 9/2010: 42).

Auf Einsicht in die Notwendigkeit eines solchen Umgestaltungsprojekts wird man bei den wirtschaftlichen und politischen Eliten angesichts dessen machtpolitisch aufgeladener Dimension nicht setzen können. Deshalb die Frage: Was können Gewerkschaften eigenständig unternehmen, um die Demokratisierung der Wirtschaft wieder voranzutreiben?

Demokratisierung der Wirtschaft

Markt und Mitbestimmung – Ansatzpunkte gewerkschaftlicher Revitalisierung

von | Detlef Henschke

Welche desaströsen Wirkungen entfesselte Märkte erzeugen, führt die jüngste Krise vor Augen. Kein Zweifel, die Jagd nach maximaler Rendite kann unter Bedingungen vollkommener Konkurrenz und unter der Voraussetzung wohlinformierter Marktteilnehmer zu Produktivitätsfortschritt, Produktverbesserungen, Kundenfreundlichkeit etc. antreiben – so steht es in den Lehrbüchern. Doch ohne Kontrolle tendieren Märkte zur Vermachtung und zur Ausschaltung der Konkurrenten, wie im Kredit- und Energiesektor seit langem zu besichtigen. Ohne verbindliche Auflagen und Verbote drängt das Konkurrenzprinzip zur Aufzehrung vorhandener Ressourcen und zur Vernichtung der natürlichen Lebensgrundlagen. Ohne soziale Kontrolle und Gegenmacht setzt die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt einen inhumanen Unterbietungs-Wettlauf in Gang. Ohne Grenzen, jenseits derer der kapitalistische Wettbewerb nichts verloren hat, setzt die Gesellschaft den allgemeinen Wohlstand und ihre eigene Zukunftsfähigkeit aufs Spiel: Die Bereitstellung öffentlicher Güter und Dienstleistungen muss anderen Gesetzen folgen als denen von Angebot und Nachfrage, Rendite und Kaufkraft.

Vollends drohen volkswirtschaftliche Schäden, wenn der Markt nicht dem Austausch von Gütern und Dienstleistungen dient, sondern dem Handel, genauer: dem Glücksspiel mit künftigen Preisentwicklungen. Denn entgegen der allabendlich von der »Tagesschau« verbreiteten Suggestion schaffen Börsen keine Werte, sind jedoch imstande, real erarbeitetes Vermögen, wenn es auf dem Spieltisch eingesetzt wird, zu vernichten, wie unlängst in Milliardenhöhe vor Augen geführt. Der Skandal im Skandal: Die Spieler – Banken, Versicherungen und Rentenfonds – haben nicht selbst erarbeitetes Vermögen verzoockt, sondern Ersparnisse, Kapital und öffentliche Gelder, die ihnen zu treuen Händen anvertraut worden sind!

Die Beispiele lassen sich fortsetzen. Sie stehen für die Einsicht: Märkte sind blind für die sozialen, ökologischen, volkswirtschaftlichen und gesellschaftlichen Folgen. Die Erkenntnis ist alt und wiederholt empirisch belegt, allerdings von der derzeit dominierenden Wirtschaftspolitik, ihren Beratern, Propagandisten und Profiteuren beharrlich ausgeblendet – entgegen öffentlichen Bekundungen auch im Gefolge und trotz der jüngsten Krisenerfahrungen. Was also Not tut, sind eine Zählung und Begrenzung der Märkte, wenn volkswirtschaftliche und soziale Vernunft zu ihrem Recht kommen soll.

Demokratisierung der Wirtschaft...

Der Schlüssel liegt in der Demokratisierung der Wirtschaft. Das Programm ist so alt wie die Gewerkschaften. Das Verdienst, die Forderung zum ersten Mal konzeptionell auf den Begriff gebracht zu haben, gebührt Sidney und Beatrice Webb.¹ Die Idee fand hierzulande u.a. Eingang in die »Richtlinien für die künftige Wirksamkeit der Gewerkschaften und Bestimmungen über die Aufgaben der Betriebsräte«, beschlossen von der Vorstände-Konferenz der Freien Gewerkschaften am 25. April 1919 und wortgleich übernommen vom Gründungskongress des ADGB im Juli 1919.² Fritz Naphtali hat wenige Jahre später die bis heute gültige Begründung geliefert: Es gelte die – in der Weimarer Republik errungene – politische Demokratie durch die »Demokratisierung der wirtschaftlichen Beziehungen« zu ergänzen und zu festigen.³ Ebenso forderte der DGB in den auf seinem Gründungskongress vom 12.-14.10.1949 verabschiedeten wirtschaftspolitischen Grundsätzen, allgemein als »Münchener Grundsatzprogramm« bezeichnet, dass die »Demokratisierung des politischen Lebens ... durch die Demokratisierung der Wirtschaft ergänzt werden« müsse.⁴

Das so begründete Konzept der Wirtschaftsdemokratie umschloss von Anbeginn an neben der betrieblichen Interessenvertretung und der Tarifautonomie auch die gesamtwirtschaftliche Mitbestimmung unter Einschluss von staatlicher Wirtschaftsplanung und Sozialisierung. Die organisatorischen Modelle der gesamtwirtschaftlichen Mitbestimmung unterscheiden sich im Einzelnen; im Vordergrund steht das Konzept der regionalen und zentralen Arbeiter- und Wirtschaftsräte, das bereits in Art. 165 der Weimarer Reichsverfassung (WRV) Eingang gefunden hatte, allerdings bis auf den vorläufigen Reichswirtschaftsrat nie umgesetzt worden war.⁵ Mitun-

Forum
Gewerkschaften
Strategiediskussion

Detlef Henschke war von 1992 bis 2001 Vorsitzender der IG Medien, einer der Vorgängergewerkschaften von ver.di.

¹ Siehe ihr 1897 erschienenes Werk: »Industrial Democracy«.

² Siehe Schneider, Kleine Geschichte der Gewerkschaften, 2. Aufl., 2000, S. 148f., 516ff.

³ Siehe Naphtali, Wirtschaftsdemokratie, Nachdruck der 1928 erschienenen Schrift, 1966, S. 20f. u. pass.

⁴ Protokoll des Gewerkschaftskongresses, Print 1989, Abschnitt: Demokratisierung der Wirtschaft, S. 316, 322.

⁵ »Art. 165 ... Die Arbeiter und Angestellten erhalten zur Wahrnehmung ihrer sozialen und wirtschaftlichen Interessen gesetzliche Vertretungen in Betriebs-

ter findet sich auch die Forderung nach paritätischer Besetzung der Unternehmerkammern.⁶ Selbst die Arbeitgeberverbände sprachen sich für eine rudimentäre gesamtwirtschaftliche Mitbestimmung durch paritätisch besetzte Wirtschaftsräte aus.⁷ Das gewerkschaftliche Konzept der gesamtwirtschaftlichen Mitbestimmung schloss allerdings bis in die 1950er Jahre – genau genommen bis zum Düsseldorfer Grundsatzzprogramm von 1963 – staatliche Wirtschaftsplanung, einen breiten Sektor genossenschaftlicher und öffentlicher Unternehmen sowie die Sozialisierung von Schlüsselindustrien ein.⁸ Erst auf dieser Grundlage kann, so die Einschätzung, eine gesamtwirtschaftliche Mitbestimmung Substanz gewinnen.

... und was davon blieb

Geblichen ist allein die Mitbestimmung in Betrieb und Unternehmen, in der Realität wie konzeptionell.

In der ersten Legislaturperiode der Bundesrepublik standen die Unternehmensmitbestimmung, ihre Verteidigung in der Stahlindustrie und ihre Ausdehnung auf den Bergbau sowie das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) im Vordergrund und banden naturgemäß die gewerkschaftlichen Kräfte. In der folgenden Phase der Prosperität verlagerte sich die gewerkschaftliche Politik auf die Wohlstandsmehrung durch Tarifvertrag und Sozialpolitik. Fragen der wirtschaftlichen Neuordnung traten in den Hintergrund.

Zwar verabschiedete der DGB 1971, als die erste sozialliberale Koalition die Demokratisierung der Gesellschaft auf die Tagesordnung setzte,⁹ auch die Forderung nach gesamtwirtschaftlicher Mitbestimmung durch paritätisch besetzte Wirtschafts- und Sozialräte auf regionaler, Landes- und Bundesebene. Doch sollten sich deren Aufgaben auf die – sicher nicht unwichtige – Ergänzung der parlamentarischen Willensbildung beschränken, u.a. durch Beteiligung im Gesetzgebungsverfahren, einschließlich des Rechts zur Gesetzesinitiative und zur Durchführung öffentlicher Enquêtes.¹⁰ Die eigentliche Basis in Gestalt staatlicher Wirtschaftsplanung und der Leitung öffentlicher und sozialisierter Wirtschaftssektoren, fehlt dagegen; beides waren und sind keine gewerkschaftlichen Programmpunkte mehr. In einer jüngeren Stellungnahme des DGB zur Mitbestimmung¹¹ lesen wir: »In Deutschland wurde in einem historischen Kompromiss auf Sozialisierung von Unternehmen zugunsten von Teilhabe und Mitbestimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verzichtet«. Das ist zwar historisch nicht korrekt, trifft jedoch das mehrheitliche programmatische Selbstverständnis der Gewerkschaften ab Mitte der 1950er Jahre.

Ein Mitbestimmungstorso und seine Grenzen

Die so auf die Mitwirkung im Betrieb und Unternehmen reduzierte Mitbestimmung ist unvollkommen. Nicht nur, dass Verbindlichkeit und Reichweite der gesetzlichen Mitbestimmungs-



DGB-Kundgebung in Düsseldorf am 15. Mai 1952 zur Mitbestimmung, an der mehr als 45.000 ArbeitnehmerInnen teilgenommen haben (Foto: dpa)

rechte zu wünschen übrig lassen und dem Aufsichtsrat eine paritätische Stimmverteilung vorenthalten bleibt. Die Eingrenzung der Mitbestimmung auf die Insel Betrieb und Unternehmen erweist sich bei näherer Betrachtung als empfindliches Defizit mit entsolidarisierenden Tendenzen.

Die Problematik springt in die Augen, wenn wir uns die Grenzen der innerbetrieblichen Mitbestimmung vergegenwärtigen. Betriebs-, Personalräte und Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat haben die Belange der Belegschaft gegenüber der Betriebs- und Unternehmensleitung wahrzunehmen. Diese Interessen beziehen sich auf die Arbeitsplätze im Betrieb und Unternehmen, die hier herrschenden Arbeitsbedingungen und die sozialen Leistungen des Unternehmens. Zur Durchsetzung dieser Interessen sind sie gewählt. Am diesbezüglichen Erfolg und Misserfolg werden sie gemessen. Gesamtwirtschaftliche Ziele, ökologische Rücksichtnahme und Ressourcenschonung, der Beitrag des Betriebs zur öffentlichen Infrastruktur, die Beteiligung an wettbewerbspolitisch und volkswirtschaftlich zweifelhaften Konzentrationsprozessen, die Preispolitik und sonstiges Marktverhalten, etwa Kampagnen zwecks Verdrängungswettbewerbs etc., stehen nicht im Focus der betrieblichen Mitbestimmung. Nicht, dass Themen dieser Art in Verhandlungen und Sitzungen tabuisiert würden. Die Mehrzahl der Betriebsräte und Aufsichtsratsmitglieder sind politische Menschen, die nicht die Augen vor den Folgen betrieblichen und unternehmerischen Handelns verschließen. Unter welchen sozialen und ökologischen Bedingungen z.B. Vorprodukte hergestellt, ob wenigstens die Mindeststandards der internationalen Arbeitsorganisation eingehalten werden, ist durchaus Gegenstand von Interventionen der Betriebsräte und Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat. Doch im Konflikt mit den handfesten Interessen der Betriebe und Unternehmen, der Entwicklung ihrer Kosten und Erträge, treten überbetriebliche Belange in der Regel zurück. Es wäre illusorisch und im Übrigen unredlich, die Mitbestimmung im Betrieb und Unternehmen mit der Durchsetzung von volkswirtschaftlicher Rationalität zu befrachten.

Vorrang Unternehmenserfolg

Die Fixierung auf den Mikrokosmos des Betriebs und Unternehmens hat Gründe. Nicht nur, dass sich die gesetzlichen Einwirkungsrechte der Betriebsverfassung und Personalvertretung grundsätzlich auf die Binnenbeziehungen beschränken und nur ausnahmsweise das Außenverhalten betreffen, wie etwa der betriebliche Umweltschutz, § 89 BetrVG. Wichtiger ist die Abhängigkeit der Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen vom betrieblichen und unternehmerischen Erfolg. Sie führt immer wieder dazu, dem – betriebswirtschaftlich definierten – Unternehmenserfolg Vorrang einzuräumen, auch dort, wo, wie im Aufsichtsrat, kein rechtliches Hindernis besteht, auch andere, gesamtwirtschaftliche Belange einzubringen.

So bewirkt der Arbeitsplatzbezug als Gravitationszentrum der Mitbestimmung immer wieder, dass sich im Konfliktfall die betriebswirtschaftliche Logik gegen gesamtwirtschaftliche

Rationalität und gegen ökologische und öffentliche Interessen durchsetzt. Welcher Betriebsrat tritt nicht im konzernweiten Wettlauf um Investitionen und Produktlinien dafür ein, dass »sein« Betrieb den Zuschlag erhält? Mitunter lassen sich Belegschaft und Betriebsräte für die Erhaltung »ihres« Standortes Lohn-, ja Tarifopfer abhandeln. Welcher Betriebsrat war und ist nicht insgeheim erleichtert, betriebsbedingte Kündigungen vermeiden zu können, solange noch befristete Arbeitsverträge auslaufen und Leiharbeit abgebaut werden kann? Wer würde nicht wie die Betriebsräte von Nokia oder Opel aufstehen, um Werksschließungen zu verhindern, auch wenn dadurch Überkapazitäten fortbestehen, die morgen andere in Gefahr bringen, oder wenn eine Produktionsverlagerung nach Osteuropa dort positive Entwicklungen anstoßen und im Sinne außenwirtschaftlichen Gleichgewichts eigentlich sinnvoll wäre? Und wundert es, wenn Belegschaften und Betriebsräte von Kernkraftwerken den Ausstieg aus dem Atomstrom skeptisch sehen?

Die Beispiele lassen sich vermehren. Gewiss, es gibt auch Gegenbeispiele. Natürlich können im Tagesgeschäft betriebliche und überbetriebliche Interessen harmonisieren. Wenn die Kasse stimmt und die Marktstellung die Pflege des Stakeholder Value zulässt, und dies gar Imagegewinn verspricht, bleibt der Appell an die gesellschaftliche Verantwortung nicht ungehört. Auch im Konfliktfall ist die Entscheidung zugunsten des Betriebs- und Unternehmenswohls keineswegs alternativlos. Es gibt täglich Beispiele, in denen betriebliche Bündnisse zwecks Tarifabbau, Modernisierungspartnerschaft oder Co-Management zulasten Dritter abgewehrt wurden. Doch der Druck auf Belegschaften und Betriebsräte, sich den betrieblichen Interessen unterzuordnen, hat zugenommen.

arbeiterräten sowie in nach Wirtschaftsgebieten gegliederten Bezirksarbeiterräten und in einem Reichsarbeiterrat.

Die Bezirksarbeiterräte und der Reichsarbeiterrat treten zur Erfüllung der gesamten wirtschaftlichen Aufgaben und zur Mitwirkung bei der Ausführung der Sozialisierungsgesetze mit den Vertretungen der Unternehmer und sonst beteiligter Volkskreise zu Bezirkswirtschaftsräten und zu einem Reichswirtschaftsrat zusammen... Sozialpolitische und wirtschaftspolitische Gesetzentwürfe von grundlegender Bedeutung sollen von der Reichsregierung vor ihrer Einbringung dem Reichswirtschaftsrat zur Begutachtung vorgelegt werden. Der Reichswirtschaftsrat hat das Recht, selbst solche Gesetzesvorlagen zu beantragen ... Den Arbeiter- und Wirtschaftsräten können auf den ihnen überwiesenen Gebieten Kontroll- und Verwaltungsbefugnis übertragen werden ...«; s.i.Ü. Naphtali, a.a.O., S. 54ff.; Wirtschaftspolitische Grundsätze des DGB, 1949, Kongressprotokoll, S. 318ff., 320f.; siehe auch Grundsätze des DGB zur gesamtwirtschaftlichen Mitbestimmung vom 3.3.1971.

⁶ Siehe Gesetzesvorschlag des DGB zur Neuordnung der Wirtschaft vom 22.5.1950, B. Otto, Der Kampf um die Mitbestimmung, in: vom Sozialistengesetz zur Mitbestimmung, S. 419f.

⁷ Das Problem des Mitbestimmungsrechts, Stellungnahme und Vorschläge der Unternehmerschaft, Hrsg. von der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände (BdA), 1950; die so genannten Hattenheimer Gespräche zwischen DGB und BdA zwecks Einigung in Sachen Mitbestimmung scheiterten nicht an der Frage der gesamtwirtschaftlichen Mitbestimmung.

⁸ Siehe Protokoll des Gründungskongresses, a.a.O., S. 318, 320f.; siehe zur ADGB-Position: Naphtali, a.a.O., S. 18, 24f., 28ff., 41ff., 61ff., auf der Grundlage von Hilferdings Theorie vom Organisierten Kapitalismus.

⁹ Siehe das bekannte Wort Willy Brandts: »Mehr Demokratie wagen!«.

¹⁰ Siehe Beschluss des DGB-Bundesausschusses vom 3.3.1971.

¹¹ Teilhaben und Gestalten: Mitbestimmen – auf gleicher Augenhöhe!, Beschluss des DGB-Bundesvorstandes vom 3.2.2004, S. 3.

Betriebs- und Unternehmensorientierung: strukturelle Weichenstellungen

Wer nach den Gründen fragt, muss unterscheiden.

Da stößt man auf strukturelle Weichenstellungen, die im rechtlich ausgebauten System der Mitbestimmung angelegt sind. Zugespitzt: Die Mitbestimmung im Betrieb und Unternehmen ist in ihrer gesetzlichen Ausprägung dazu angetan, die Betriebs- und Unternehmensfixierung zu verstärken. Damit ist entgegen verbreiteter Meinung gar nicht einmal in erster Linie die im BetrVG normierte Betriebswohl-Bindung angesprochen.¹² Es sind vielmehr die organisatorischen und institutionellen Rahmenbedingungen, die dem betriebswirtschaftlichen Denken Vorschub leisten. Im Unterschied zu anderen Sozialverfassungen und Arbeitsrechtsordnungen sind Betriebs- und Personalräte keine Gewerkschaftsorgane, also nicht kraft Funktion in die Organisation überbetrieblicher Solidarität eingebettet – wobei im Zuge verschärfter Konkurrenz auch die gewerkschaftliche Ausgleichsmacht an Grenzen stößt. Zwar ist die gewerkschaftliche Präsenz im Betrieb im Grundsatz rechtlich gesichert, doch institutionell sind Mitbestimmung und Gewerkschaftsarbeit getrennt.

Das hat Folgen, etwa in Gestalt einer eingeschliffenen Arbeitsteilung zwischen Tarifvertrag und betrieblicher Regelung (siehe dazu weiter unten). Die Mitwirkungsrechte der Betriebs- und Personalräte sind gesetzlich begründet und geregelt. Die tägliche Interessenwahrnehmung vollzieht sich im Wege von Verhandlungen, Rechtsanwendung und im Streitfall vor den Arbeitsgerichten oder im gerichtsähnlichen Verfahren vor der Einigungsstelle. Arbeitskampfmaßnahmen zwecks autonomer Interessendurchsetzung durch die Belegschaft sind untersagt. Nicht genug damit, sind der Belegschaft, hat sie im Vier-Jahresrhythmus von ihrem Wahlrecht Gebrauch gemacht, weitere Beteiligungs- und Einwirkungsrechte, etwa Abstimmungsrechte, Abwahlbefugnisse etc., vorenthalten.

Die so ausgestaltete, von allen Elementen unmittelbarer Demokratie gründlich gesäuberte und rechtlich verfasste Mitbestimmung fördert nicht nur ein juridisches, auf Verhandlungen und rechtliche Konfliktlösung orientiertes Rollenverhalten und trägt zur Entpolitisierung bei. Sie verfestigt zugleich die Abhängigkeit vom vorgegebenen Datenkranz der wirtschaftlichen Lage des Betriebs und Unternehmens unter der Bedingung der Informations- und Definitionshoheit der Unternehmensleitung bzw. der Eigentümer. Die Marktbedingungen und deren Einschätzung und die darauf bezogene unternehmerische Strategie sind der Mitbestimmung vorgegeben; diese setzt in der Regel erst bei der Gestaltung der betrieblichen und sozialen Konsequenzen ein. Das schließt freilich Korrekturen unternehmerischer Entscheidungen nicht aus, wenn etwa die durch offensive Mitbestimmungspraxis in Aussicht gestellten finanziellen, sozialen und moralischen Kosten eine Korrektur nahelegen.

Auch die Mitbestimmung im Aufsichtsrat dient der sozialen Kontrolle der Unternehmensentscheidungen und ist als solche unverzichtbar. Sie befreit das Unternehmen dagegen nicht

vom Konkurrenzdruck und Renditezwang; auch außerbetriebliche Arbeitnehmervertreter, auf die sich mitunter gesamtwirtschaftliche Hoffnungen richten, können sich dem Kampf um Marktanteile und Positionsverbesserungen im Wettbewerb nicht entziehen. Vor Illusionen ist zu warnen. Mitunter weisen gewerkschaftliche Stellungnahmen den Gewerkschaftsvertretern im Aufsichtsrat die Rolle zu, auch »einen Teil des Gemeinwohls« zu »repräsentieren« und den Betriebsegoismus abzumildern; so leiste die Mitbestimmung einen »wichtigen Beitrag zu einer sozial und ökologisch verantwortungsvollen Unternehmenspolitik.«¹³ Erwartungen dieser Art sind, mit Verlaub, blauäugig und, von Ausnahmen abgesehen, in ihrer behaupteten Allgemeingültigkeit nicht belegbar. Sie leisten dem Missverständnis Vorschub, den Konkurrenzdruck durch Teilhabe an der innerbetrieblichen Willensbildung mildern zu können.

Vom »leben und leben lassen« zum »die oder wir«

Zu den vorstehend erörterten strukturellen, also bleibenden Bedingungen treten Veränderungen, die den Druck in den letzten Jahrzehnten schärfer haben hervortreten lassen.

Mitunter wird in diesem Zusammenhang beklagt, dass die gewerkschaftliche Bindungskraft nachlasse; der Betriebsegoismus habe daher leichtes Spiel, über Solidaritäts-Gebote und überbetriebliche Verallgemeinerungslogik zu triumphieren. Doch Erklärungen dieser Art greifen zu kurz und lassen die Frage unbeantwortet, worauf denn der gewerkschaftliche Autoritätsverlust zurückzuführen ist.

Entscheidend sind die wirtschaftlichen Veränderungen. Im Treibhaus der wirtschaftlichen Prosperität der 1950er und 1960er Jahre, die die Mitbestimmungserfahrungen nicht unwesentlich geprägt hat, konnte der Eindruck entstehen, betriebswirtschaftliches Wohlergehen gehe Hand in Hand mit volkswirtschaftlicher Wohlfahrt. Wachstumsphasen erweitern die Verteilungsspielräume, erleichtern sozialen Fortschritt, erlauben Langfristdenken und lassen Ressourcen übrig zur Förderung öffentlicher und gesellschaftlicher Reformen. Das ist das Umfeld für die hanseatische Kaufmannssicht vom »leben und leben lassen«; der Unternehmer kann sich noch eins fühlen mit sich und seiner Umwelt.

Nur, der Normalfall sind solche Zeitläufe nicht. Sobald das Wachstum nachlässt, wird der Kampf um Marktanteile schärfer. Kostensenkung avanciert zum vorrangigen Instrument der Renditesteigerung und der Verdrängung lästiger Konkurrenten. Damit rücken die Personalausgaben und deren Senkung in den Vordergrund der unternehmerischen Strategie. In Zeiten der Arbeitslosigkeit eröffnen sich auf diesem Feld weite Spielräume. Können – national wie grenzüberschreitend – Arbeitnehmer und Belegschaften, ja ganze Standorte gegeneinander ausgespielt und in Unterbietungswettbewerb getrieben werden, ist es schwer, verbindliche Grenzen zu setzen und zu halten. In einer Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung auf der Grundlage der Markt-, Vertrags- und Eigentumsfreiheit gibt es keine gleichsam natürlichen Ausbeutungsschranken: keine Höchstgrenzen der Arbeitszeit, keine Untergrenzen des Lohns, keine

Mindeststandards arbeits- und sozialrechtlichen Schutzes. Auch rechtlich verbindliche Normen, gleich ob durch Gesetz oder Tarifvertrag gesetzt, sind den Deregulierungsangriffen ausgeliefert und sind, wie wir aus der Geschichte gelernt haben sollten, nicht mehr wert als die kollektive Widerständigkeit derer, die sie einst durchgesetzt haben und nunmehr aufgerufen sind, sie zu verteidigen. Ist diese Kraft zur Gegengewehr geschwächt, haben betriebswirtschaftliche Imperative des Betriebs und Unternehmens freies Feld, sowohl im Konflikt mit gegenläufigen sozialen Interessen der Belegschaft als auch gegenüber anderen gesamtwirtschaftlichen Ansprüchen. Der gleichen Aggressivität der Kostensenkung begegnen wir im Verhältnis zu überbetrieblichen Interessen der Ressourcenschonung, der Umwelterhaltung, der öffentlichen Infrastruktur und Zukunftssicherung. Kurzum, die Nerven in Gestalt der Arbeitsplätze liegen blank, der tägliche Kannibalismus einer kapitalistischen Konkurrenzwirtschaft schlägt mit ungebrochener Wucht auf Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen durch und bezieht Belegschaften und Betriebsräte in den Überlebenskampf ein. Nicht leben und leben lassen, lautet heute die Devise, sondern: die oder wir!

Vor diesem Hintergrund hilft es wenig weiter, sich im kon-

kreten Konflikt, etwa um Produktionsverlagerung in andere Betriebe und Standorte, oder um Arbeitsplatzsicherung durch Tarifunterlaufung etc. auf moralische Gebote zu verlassen. Der um ihre Existenz ringenden Belegschaft mit dem Argument zu kommen, in Rumänien sei die Not noch größer, muss zynisch wirken. Den Automobilarbeiter gewinnt man kaum mit der Belehrung, er produziere ohnehin nur ökologischen Schrott, er möge daher die Schließung hinnehmen. Zugespitzt: Der auf dem Piratenschiff angeketete Galeerenklave wird kaum über eine Schiffsversenkung erbaut sein, so sehr er auch die Piraterie verurteilen mag. Wenn die Standortkonkurrenz ungehemmt ins Kraut schießt, ist es unredlich, ausgerechnet vom schwächsten Glied – der Belegschaft und ihrer betrieblichen Interessenvertretung – zu erwarten, dass sie im Ernstfall die eigene Existenz aufs Spiel setzen.

¹² Nach § 2 Abs. 1 BetrVG arbeiten Arbeitgeber und Betriebsrat »vertrauensvoll ... zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammen«.

¹³ Siehe Beschluss des DGB-Bundeskongresses 2006 »Mitbestimmung und Teilhabe – Mitbestimmung für die Zukunft«, S. 6 u. 7.

Der Traum von einer Sache...



»Unser Wahlspruch muss also sein: Reform des Bewusstseins nicht durch Dogmen, sondern durch Analysierung des mystischen, sich selbst unklaren Bewusstseins, trete es nun religiös oder politisch auf. Es wird sich dann zeigen, dass die Welt längst den Traum von einer Sache besitzt, von der sie nur das Bewusstsein besitzen muss, um sie wirklich zu besitzen.« (Karl Marx)

Damit es mehr werden, die den Traum von der sozialen Welt in bewusstes Handeln umsetzen, werden wir uns einbringen: analytisch und praktisch. Mit der Zeitschrift, mit den Supplements und den aktuellen Kommentaren & Kurzanalysen auf der Website – kurz: mit dem »Sozialismus«.

Dafür brauchen wir Unterstützung:

- durch einmalige oder monatliche Spenden (Kto. 1268120977, Richard Detje-Euscher, Haspa, Blz 200 505 50)
- durch Geschenkabonnements
- durch Verschenken eines Probeabonnements (3 Hefte für 10 Euro)
- durch Werbung für die Zeitschrift.

Wir bedanken uns bei allen, die die Zeitschrift schon bisher unterstützt haben.

Allen LeserInnen wünschen wir ein gutes 2011!

Von der Betriebs- zur Standortkonkurrenz

Der Vollständigkeit halber sei daran erinnert, dass die Eindimensionalität einzelwirtschaftlichen Denkens in Zeiten der Standortkonkurrenz auch vor Gewerkschaften und Regierungen nicht Halt macht. Dass die Industriegewerkschaft Bergbau Chemie Energie (IG BCE) in Fragen der Kernkraftnutzung eine andere Position vertritt als die Mehrheit der anderen Gewerkschaften, ist bekannt. Die steuerliche Privilegierung von Jahres- und Dienstwagen stößt bei der IG Metall nicht auf Kritik. Auch konnte es kaum überraschen, dass sich die IG Metall für die Abwrackprämie eingesetzt hat, obwohl diese die private Nachfrage von anderen volkswirtschaftlich sinnvollen Sektoren abgezogen hat und obwohl beispielsweise eine allgemeine Anhebung der ALG II-Regelsätze als Alternative sozialpolitisch und konjunkturell sinnvoller und nachhaltiger gewesen wäre. Die Härte, um nicht zu sagen: Borniertheit, mit der die Bundesregierung im Frühjahr 2009 das vom US-Präsidenten und von anderen Regierungen vorgetragene Ansinnen größer dimensionierter Belegung der Binnennachfrage zurückgewiesen hat, fügt sich in die Jahrzehnte betriebene Standortpolitik einer Exportnation, als Trittbrettfahrerin ohne eigene Anstrengungen am Konjunkturprogramm anderer Staaten zu partizipieren. Dass auf diese Weise das volkswirtschaftlich fatale Ungleichgewicht zwischen Exportorientierung und Binnennachfrage mit all den damit einhergehenden Wohlstandsrestriktionen, ja -verlusten fortgeschleppt wird, kommt der Bundesregierung auch in der Krise nicht in den Sinn.

Und die Gewerkschaften? Sie haben sich in diesem Konflikt zwischen der Bundesregierung und dem Rest der Welt vornehm zurückgehalten, obwohl doch die Kritiker der deutschen Export-Obsession ihre ureigene Position vertreten haben! Die Pflege der internationalen Wettbewerbsfähigkeit, auch wenn sie sich Dumpingmethoden bedient und internationalen Ausgleich verhindert, ist seit beinahe anderthalb Jahrhunderten nationaler Leitstern dieses Landes, dessen Signalen sich offenkundig auch die Gewerkschaften nicht entziehen können.

Die Branchen- und Standortfixierung muss sich insbesondere dann als hinderlich erweisen, wenn aus Gründen der Ökologie, der Energiesicherung, der gesellschaftlichen Infrastruktur etc. Veränderungen notwendig werden, die in aller Regel zulasten einzelner Wirtschaftszweige und ihrer Expansionschancen gehen.

Der »Wert« der Mitbestimmung

Keinesfalls sollte der Hinweis auf die Grenzen der vorhandenen Mitbestimmung zu dem Fehlschluss verleiten, auf gesetzliche Mitwirkung im Betrieb und Unternehmen zu verzichten. Wir sollten sie nur nicht mit Erwartungen überfrachten, die sie nicht einlösen kann. Das duale System der Interessenvertretung auf der Basis gesetzlicher Rechte ermöglicht soziale Kontrollen auch in Betrieben mit schwacher gewerkschaftlicher Präsenz, macht also die Möglichkeit betrieblicher Gegenwehr

unabhängig von der aktuellen gewerkschaftlichen Stärke. Überdies bilden die Betriebsräte eine verlässliche Grundlage der gewerkschaftlichen Arbeit. Dass die Gewerkschaften im vierten Jahrzehnt bedrückender Arbeitslosigkeit stabil, sogar handlungs- und streikfähig sind, haben sie nicht zuletzt den Mitbestimmungsstrukturen in den Betrieben zu verdanken. Im Übrigen müssten sich auch betriebliche Gewerkschaftsleitungen dem Sog der Standortkonkurrenz entgegenstemmen; auch ihr Erfolg ergäbe sich nicht naturwüchsig aus ihrer gewerkschaftlichen Einbettung, sondern bedürfte zusätzlicher Gegengewichte, um den auf die Belegschaft durchschlagenden Konkurrenzdruck zu mildern.

Irrlicht Kapitalbeteiligung

Wer sich daher nicht im täglichen Konflikt zwischen einzelwirtschaftlichen Egoismen und volkswirtschaftlichen Geboten auf moralische Appelle und individuelles Heldentum verlassen will, muss strukturell Vorsorge treffen. Vorbeugen heißt, die Konkurrenz zwischen den Belegschaften abbauen. Was also Not tut, ist die Vervollständigung der Mitbestimmung durch Elemente einer gesamtwirtschaftlichen Demokratisierung. Erst diese wäre imstande, den Druck zu lockern, mit dem Belegschaften und Betriebsräte in die Marktkonkurrenz einbezogen werden.¹⁴

Umgekehrt ist alles zu vermeiden, was die Bindung an Betrieb und Unternehmen und dessen wirtschaftlichen Erfolg verstärkt. Das gilt nicht zuletzt für das jüngst aufleuchtende Irrlicht einer betrieblichen Vermögensbeteiligung. Dass ausgerechnet in Kreisen der Linkspartei und nunmehr der IG Metall solches propagiert wird, verblüfft. So wird die Identifikation mit dem Markterfolg des »eigenen« Unternehmens nicht nur über die Arbeitsplätze, sondern zusätzlich über Wertentwicklung und Rendite der Kapitalanteile hergestellt. Ironie der Geschichte: Zur gleichen Zeit, da – endlich – der Irrsinn von Bonuszahlungen und deren unguter Einfluss auf das Managerverhalten problematisiert werden, soll die Belegschaft durch Vermögensboni auf Börsenkurs und Rendite eingeschworen werden!

Wer die Dominanz betriebswirtschaftlichen Denkens zurückdrängen und gesamtwirtschaftlichen Interessen eine Chance geben will, muss die Konkurrenz eindämmen und nicht fördern.

Gesamtwirtschaftliche Demokratisierung

Das Mitbestimmungskonzept des ADGB umfasste die Elemente der gewerkschaftlichen Tarifautonomie (die auch für die Verankerung und Erweiterung der betrieblichen Mitbestimmung verantwortlich sein sollte), den Ausbau des gesamtwirtschaftlichen Sektors in Gestalt öffentlicher, genossenschaftlicher und gewerkschaftseigener Unternehmen, die Sozialisierung von Schlüsselindustrien und die planmäßige Leitung hoch organisierter und hochgradig konzentrierter Wirtschaftszweige¹⁵ sowie die Selbstverwaltung der sozialen Sicherungssysteme.

Auf dieser Grundlage machte es Sinn, die Rätestruktur über Betriebe und Unternehmen auf kommunaler, regionaler und zentraler Ebene fortzusetzen. Dem ADGB schwebte dabei neben der paritätischen Besetzung der bestehenden Wirtschaftskammern die Doppelstruktur von Arbeiterräten und paritätisch besetzten Wirtschaftsräten vor, wie sie bereits Art. 165 WRV vorgezeichnet hatte.

Da kaum zu erwarten ist, dass uns ein gütiger Gesetzgeber auch nur Teile des vorstehenden Konzepts bescheren wird, macht es wenig Sinn, sich in der Welt der Ideen und Modelle zu verlieren. Vielmehr konzentrieren sich die folgenden Anmerkungen auf Handlungsfelder, in denen die Gewerkschaften aus eigener Kraft Gegengewichte gegen die betriebswirtschaftliche Atomisierung entwickeln können, und auf solche politische Forderungen, deren Mobilisierungsfähigkeit auch unter den derzeitigen Bedingungen Durchsetzungschancen versprechen. Dabei gilt erstens: Patentrezepte wirken nicht; zweitens: nichts von dem, was folgt, ist neu; drittens: die Wirksamkeit steigt mit dem Zusammenspiel der einzelnen Elemente.

Tarifpolitische Aneignung betrieblicher Themenfelder

Eigene gewerkschaftliche Handlungsmacht liegt auf tarifpolitischem Feld.

Das duale System der betrieblichen Interessenvertretung hat unter der Hand zu einer Arbeitsteilung auf Kosten tarifvertraglicher Gestaltung geführt. Was aufgrund gesetzlicher Mitbestimmung vereinbart und im Konfliktfall über die Einigungsstelle durchgesetzt werden kann, wird mit Vorrang betrieblich geregelt. Die Folge ist, dass sich die Tarifpolitik von nicht unwichtigen Materien, obwohl durchaus überbetrieblich und einheitlich regelbar, zurückgezogen hat. In Zeiten der Prosperität war diese Arbeitsteilung durchaus erfolgreich. Manche Betriebsvereinbarung, namentlich in Großbetrieben, hat neue Themen besetzt, andere Betriebe nachgezogen und später nicht selten als Vorbild für tarifvertragliche, ja für gesetzliche Verallgemeinerungen gedient. In Zeiten verschärfter Konkurrenz wirkt dieses Wechselspiel jedoch nicht unbedingt als Stufenfolge des sozialen Fortschritts, sondern weist – je länger je mehr – in die umgekehrte Richtung des sozialen Abstiegs. Die Auflösung verlässlicher Arbeitszeiten etwa, die Umdefinition mitbestimmungs- und zuschlagspflichtiger Überstunden in regelmäßige Arbeitszeit, die faktische Arbeitszeitverlängerung durch unterschiedliche Systeme flexibler Arbeitszeiten, Arbeitszeitkonten, Vertrauensarbeitszeit etc., bieten reichhaltiges Anschauungsmaterial. Wichtige Sektoren des täglichen sozialen Konflikts – neben der Arbeitszeitgestaltung z.B. Fragen des Rationalisierungsschutzes, der Überwachungssysteme, der Weiterbildung, des Gesundheitsschutzes oder der Rahmenbedingungen im Falle von Betriebsschließungen – fallen damit aus der gewerkschaftlichen Interessenvertretung durch Tarifvertrag heraus. Nicht nur, dass sich die autonome gewerkschaftliche Interessendurchsetzung auf diese Weise aus wichtigen, für die Arbeitsbedingungen und die Lebenslage der Beschäftigten wesentlichen Interessenfeldern zurückgezogen hat. Als betriebsindividuelle Lösung bieten diese Konfliktbe-

reiche dem Arbeitgeber ein weites Feld des Kostenwettbewerbs. Manche der neuerdings ins Kraut geschossenen betrieblichen Öffnungsklauseln, die Abweichungen vom Tarifvertrag in die Hände der Betriebsparteien legen, segnen diese Tendenz auch noch ab.

Die im politischen Feuilleton gerne wiederholte These, in Zeiten der Individualisierung hätten sich Lebenslage und betriebliche Gegebenheiten soweit ausdifferenziert, dass qualitative Materien, also die Gestaltung der Arbeitsbedingungen, nicht mehr über den Einheits-Leisten des Flächentarifvertrages geschlagen werden könnten, entpuppt sich bei näherer Betrachtung als Legende. Der Lohnrahmentarifvertrag II der Metallindustrie in Baden-Württemberg von 1978, der von ver.di und GEW erstrittene tarifvertragliche Gesundheitsschutz für Kita-Beschäftigte, oder die jüngst in der Stahlindustrie durchgesetzte Gleichstellung der Leiharbeiter widerlegen sie. Warum sollten Mindestbedingungen in Fragen der Arbeitszeitgestaltung, der technischen Überwachungssysteme, der befristeten Arbeitsverträge, der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung etc. nicht betriebsübergreifend und einheitlich geregelt werden? Selbst wenn betriebliche Besonderheiten bestehen, bieten sich konditionierte Öffnungsklauseln im Tarifvertrag an, die unterschiedliche Modelle zur Wahl stellen.

Die vorstehende Bestandsaufnahme ist durchaus nicht neu. Seit einigen Jahren nehmen sich die Gewerkschaften einiger der genannten Themen an. Ein prominentes Beispiel bieten die so genannten Sozialtarifverträge. Sie entziehen im Falle drohender Betriebsschließungen die Festlegung von Kündigungsfristen, von Wiedereinstellungsgeboten, den Anspruch auf Qualifizierung und Weiterbeschäftigung bei vorübergehender Arbeitsreduzierung, die Höhe von Abfindungen etc. der betrieblichen Friedenspflicht und legen sie zur autonomen Interessendurchsetzung in die Hände der unmittelbar Betroffenen. Regelungen dieser Art sind keineswegs auf Firmentarifverträge beschränkt. Mindestbedingungen im Fall betriebsbedingter Entlassungen, Beschäftigungssicherungsverträge, qualifizierter Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer etc. sind ebenso wie Fragen der Arbeitszeitgestaltung, des Gesundheitsschutzes und anderer Arbeitsbedingungen tarifvertraglich verallgemeinerbar und sind ja auch hier und da tarifvertragliche Praxis.

Dass übrigens die Arbeitgeber gegen diese Wiederaneignung tarifpolitischen Terrains Sturm laufen, z.B. durch den erfolglosen Versuch, Streiks für Sozialtarifverträge verbieten zu lassen, bestätigt, wie richtig und wie notwendig diese Thementausweitung ist. Jeder Schritt, der den sozialen Konflikt

¹⁴ Als das Konzept der Wirtschaftsdemokratie entwickelt wurde, war das allen Beteiligten bewusst. Dem Gesetzgeber des Betriebsrätegesetzes von 1920 war »durchaus klar, dass die Stellung der Betriebsräte auf sozialem wie auf wirtschaftlichem Gebiet nur eine nachgeordnete sein dürfe, dass die soziale und wirtschaftliche Führung nur durch die kollektive überbetriebliche Vertretung der Arbeiterschaft ausgeübt werden und den Betriebsräten daher nur die Durchführung und Überwachung verbleiben könne«, Naphtali a.a.O., S. 162f.

¹⁵ Naphtali rechnete dazu die – bereits unter dem Dach der IG Farben zusammengefasste – Chemieindustrie, den Bergbau, die Stahlindustrie; heute würden wir u.a. die Energiewirtschaft, das Kreditwesen, den Gesundheitssektor und die Verkehrsbetriebe benennen.

in Betrieb und Unternehmen in die Hände der Tarifpolitik (zurück-)legt, erweitert nicht nur das Feld demokratischer, selbstbestimmter Interessenwahrnehmung, sondern nimmt

den Betriebsräten einen Teil des Drucks von den Schultern, ihre betrieblichen Mitwirkungsrechte dem zwischenbetrieblichen Kostenwettbewerb dienstbar machen zu müssen. Es ist übrigens kein Zufall, dass die vorstehend beispielhaft erwähnten Tarifverträge mit Ausnahme des Stahltarifs sämtlich erstreikt werden mussten.

Offensive Tarifpolitik

Wer internationale Vergleiche über die Reallohnentwicklung der letzten 20, 15 oder zehn Jahre anstellt, stößt auf das für die deutschen Gewerkschaften nicht gerade schmeichelhafte Ergebnis, dass die Bundesrepublik unter allen vergleichbaren Industrienationen das Schlusslicht darstellt. Keine vergleichbare Gewerkschaft weist einen so schlechten, in der Bilanz von 1995–2008 sogar negativen Saldo der Reallohnentwicklung auf (-0,9%).¹⁶ Der hinsichtlich der wirtschaftlichen Potenz und der Exporterfolge unerreichte Riese speist die, die die Wettbewerbsfähigkeit täglich schaffen und erhalten, mit Reallohnverlusten ab, derweil beispielsweise Großbritannien und Irland ein Plus zwischen 25 und 30%, die skandinavische Länder einen Zuwachs zwischen 15 und 20%, Frankreich, Luxemburg, Italien und die Niederlande einen Anstieg zwischen 7 und 13% aufweisen. Das hat verhängnisvolle Folgen für die Binnenkonjunktur und die nochmals dramatisch verschlechterte Verteilungsrelation: Auf der einen Seite wächst der Anteil der Gewinn- und Spitzeneinkommen in Dimensionen, die mangels anderer Investitionsmöglichkeiten den Sog in Finanzanlagen und Spekulationen verstärken; auf der anderen Seite breiten sich Armutslöhne aus!

Eine Antwort liegt in der Kampagne für einen gesetzlichen Mindestlohn. Sie hat bisher, obwohl gegen den Strich der Markt-Orthodoxie gebürstet, erste Erfolge erzielt. Verbindliche Mindestlöhne entziehen diesen wichtigen Faktor zur Sicherung des Lebensunterhalts der betrieblichen Kostenkonkurrenz und neutralisieren insofern den Dumpingwettlauf.

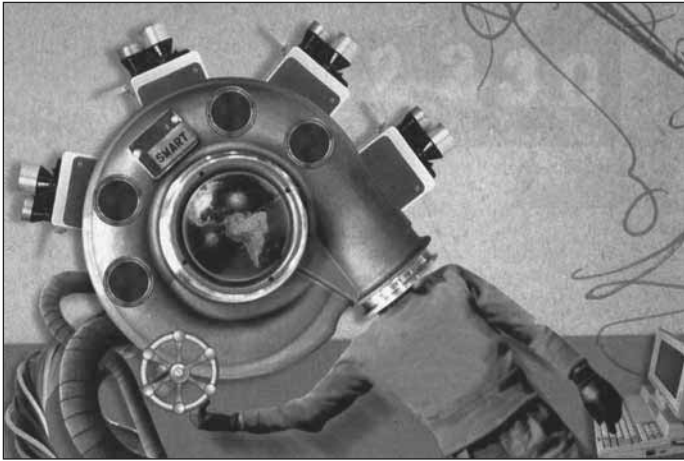
Die zweite Antwort betrifft den tarifpolitischen Verteilungsauftrag. Immerhin belegt der Reallohn-Vergleich die im Interesse der Exportförderung hingenommenen Wohlstandsverluste. Erst recht kommt man ins Grübeln, wenn man dem Reallohn-Vergleich die internationale Streikstatistik unterlegt. Auch hier erweist sich die Bundesrepublik, bezogen auf die arbeitskampfbedingten Ausfalltage pro Tausend Arbeitnehmer, neben der Schweiz, als die streikärmste bzw. wirtschaftsfriedlichste Gesellschaft. Sind in Ländern wie Spanien, Italien, Finnland, Dänemark und Großbritannien zwischen 1981 und 2003 jährlich zwischen 140 und 420 Arbeitstage streikbedingt ausgefallen, in Schweden und Frankreich zwischen 58 und 97 Arbeitstage, waren es in der Bundesrepublik lediglich 17 Tage.

Fragt man nach den Ursachen, drängen sich unterschiedliche Erklärungen und Vermutungen auf. Da stößt man auf

die spezifisch deutsche Übung der Streikunterstützung, die den Gewerkschaften mit Rücksicht auf die finanziellen Folgen eine zurückhaltende Streikpraxis nahelegt. Eine weitere Erklärung verweist auf die offenkundig tiefe Verwurzelung des Standortdenkens auch in den Gewerkschaften. Die entscheidenden tarifpolitischen Signale werden überwiegend in den exportabhängigen Wirtschaftszweigen gesetzt, allen voran der Metall- und Elektroindustrie. Der internationale Kostenvergleich gehört hier zum alljährlichen Repertoire der unternehmerischen Argumentation und Agitation – in den Betrieben, am Verhandlungstisch wie in der Öffentlichkeit. Er zwingt den Gewerkschaften damit einen standortpolitischen Diskurs auf, ob sie es wollen oder nicht. Hinzu kommt, dass die Auseinandersetzung über die Wettbewerbsposition der Betriebe und Unternehmen, wie dargelegt, zur Alltagsroutine der betrieblichen Interessenvertretung gehört. Könnte es also sein, dass die täglich aufgezwungenen und eingeübten Sichtweisen und Argumentationsmuster der betrieblichen Konflikt- und Verhandlungspraxis auch das Verhalten derselben Betriebsräte in den gewerkschaftlichen Gremien und Tarifkommissionen prägt?

Die Antwort liegt zum einen darin, sich diese – überwiegend unterschwellig wirksamen – Mechanismen der Standortorientierung bewusst zu machen. Zum zweiten verlangt die politische Vorbereitung und Aufladung von Tarifkonflikten u.a. nach einer breiteren volkswirtschaftlichen Verankerung. Wenn die Gewerkschaften z.B. seit langem die halsbrecherische Exportfixierung kritisieren und im Sinne eines volkswirtschaftlichen und verteilungspolitischen Gleichgewichts eine Stärkung der Binnennachfrage anmahnen, muss dies auch in der Tarifpraxis handlungsleitend sein. Hier liegt – neben der Abgaben- und Haushaltspolitik – ein Schlüssel, um sich aus den Zwängen der Exportdominanz zu befreien. Neuerdings ermuntern ja selbst der Sachverständigenrat und der freidemokratische Bundeswirtschaftsminister dazu! So wie die IG Metall beispielsweise den Produktivitätsfortschritt aus der gesamtwirtschaftlichen Produktivität errechnet – und nicht etwa aus der zumeist deutlich höheren Branchenproduktivität –, sollte es umgekehrt auch selbstverständlich sein, gesamtwirtschaftlich gebotene Verteilungsziele nicht nur zu proklamieren, sondern auch verbindlich zu verfolgen. Jedenfalls gilt dies für diejenigen Branchen und Gewerkschaften, die letztlich die tarifpolitische Leitwährung bestimmen.

Die Verbindlichkeit volkswirtschaftlicher Verteilungsziele führt – drittens – zur Frage nach dem verantwortlichen Akteur. Damit keine Missverständnisse aufkommen: Die Tarifpolitik ist genuine Aufgabe der Einzelgewerkschaften, schon wegen der fachlichen und beruflichen Nähe zu den Mitgliedern; das gilt unabhängig von den Konstruktionsprinzipien, nach denen das Verhältnis zwischen Gewerkschaften und Bund organisiert ist. Doch soweit die gewerkschaftliche Tarifpolitik Verantwortung auch für gesamtwirtschaftliche Ziele trägt, spricht alles für ein Mindestmaß zentraler Vorgaben und Steuerung. Das kann auch in kontinuierlicher Abstimmung unter den Gewerkschaften geschehen, wie etwa im tarifpolitischen Ausschuss des DGB. Doch ohne eine mit Autorität ausgestattete Einrichtung, die derzeit fehlt, bleibt die tarifpolitische Koordinierung unverbindlich. Wer also einer volkswirtschaft-



Karikatur: Economist

lichen Orientierung der Tarifverhandlungen das Wort redet, muss sich für eine stärkere Rolle des DGB einsetzen. Auch gilt es, gesetzlich dekretierte Umverteilung tarifpolitisch auszugleichen oder rückgängig zu machen; eine gewerkschaftliche Antwort auf die jüngst verabschiedete Entlassung der Arbeitgeber aus der paritätischen Finanzierung der Krankenversicherung ließe sich – vermutlich mit guten Mobilisierungsaussichten – tarifvertraglich rückgängig machen, was umso überzeugender und damit erfolgreicher sein wird, wenn es gewerkschaftsübergreifend in Angriff genommen wird.

Es wäre im Übrigen eine nähere Untersuchung wert, wie die Gewerkschaften vergleichbarer anderer Länder das Verhältnis zwischen zentraler und dezentraler tarifpolitischer Verantwortung gestaltet haben, und ob ein Zusammenhang zwischen verteilungspolitischem Erfolg und der Autorität verallgemeinerungsfähiger Instanzen besteht; sieht man einmal von der Kümmerrolle des britischen TUC ab, sucht die Ausschaltung des DGB aus der Tarifpolitik im internationalen Vergleich ihresgleichen.

Dass schließlich ein Stop, erst recht eine Umkehr der tarifpolitischen Umverteilung ohne Streik nicht zu haben ist, versteht sich von selbst. Das muss nicht schrecken. Es täte in gleicher Weise der gewerkschaftlichen Autorität wie dem demokratischen Selbstbewusstsein gut, wenn die Arbeitnehmer und Gewerkschaftsmitglieder die Durchsetzung ihrer Interessen häufiger als bisher in die eigenen Hände nähmen und die betrieblichen Machtverhältnisse vom Kopf auf die Füße stellen. Hinzu kommt: Mit der Arbeitsverweigerung treten die Streikenden notwendig aus dem betriebs- und unternehmensbezogenen Konkurrenzmechanismus aus und entziehen sich den Zumutungen betrieblicher Logik.

Überbetriebliche Betriebsratsarbeit

Wirtschafts- und Sozialräte mit gesetzlichen Rechten und Interventionsbefugnissen werden wohl noch auf sich warten lassen. Auch Arbeitnehmerkammern, wenn sie denn über Bremen und das Saarland hinaus etabliert werden sollten, würden voraussichtlich als Konkurrenzeinrichtungen gegen die Gewerkschaften errichtet. Nein, auf den Gesetzgeber zu hoffen, dass er die Arbeit vom Druck der Kostenkonkurrenz befreit, dass er

also die von ihm selbst angeheizte Durchmarktung stoppt und rückgängig macht, ist derzeit eine Illusion.

Das sollte jedoch die Gewerkschaften nicht davon abhalten, eigene Anstrengungen zur Neutralisierung des Konkurrenzdrucks zu unternehmen. Wer hindert Gewerkschaften und DGB, von sich aus »Arbeiterräte« ins Leben zu rufen? Im Prinzip ist das noch nicht einmal neu. Heute schon finden unter dem Dach der Gewerkschaften Seminare, Workshops, Konferenzen betrieblicher Vertreter einzelner Branchen statt; einige Gewerkschaften praktizieren dies mit einer gewissen Regelmäßigkeit, etwa als Sparten- oder Branchenseminare; andere laden ereignisbezogen zu Zusammenkünften solcher Art ein. Themen sind regelmäßige Informationen über die Branchenentwicklung und Austausch über die Arbeitsbedingungen und die Tarifwirklichkeit in den Betrieben; das beginnt mitunter holprig; nicht immer wird mit offenen Karten gespielt. Doch mit der Häufigkeit wachsen in der Regel Offenheit und Verbindlichkeit. Der Mangel: Veranstaltungen dieser Art finden, von Ausnahmen abgesehen, zu selten statt als dass sich feste Strukturen verlässlicher Kooperation herausgebildet hätten. Aufgabe solcher Einrichtungen sollte es sein, nicht nur für die Verteidigung tarifvertraglicher Mindestbedingungen zu sorgen, sondern vor allem Absprachen über die betriebliche Reaktion auf absehbare Branchenentwicklungen zustande zu bringen, beispielsweise mit dem Ziel einer gestreckten und geordneten Rückführung bestehender Überkapazitäten, um Entlassungen zu vermeiden. Auch Konversionsdebatten können notwendig werden, wenn bestimmte Produkte absehbar an Nutzungs- und Absatzgrenzen stoßen.

Die Wahrheit ist konkret. Spätestens der Konflikt um die Opel-Rettung hat die bestehenden Überkapazitäten der Automobilindustrie ins allgemeine Bewusstsein gerückt. Die Lage wird sich noch verschärfen, wenn die Politik ernst damit macht, den energieintensiven Individualverkehr im Interesse von Klima- und Ressourcenschonung zu reduzieren – was übrigens bei gleichzeitig verbesserten öffentlichen Verkehrsangeboten durchaus zur Wohlstandsmehrung führen würde. Gewiss, der notwendige Rückbau der Automobilindustrie ist auch bei Fortschreibung marktwirtschaftlicher Steuerung möglich. Allerdings wird er wesentlich länger dauern und blutig sein; am Ende wird er auf eine desaströse Spur von Verdrängungskonkurrenz zurückblicken, ausgetragen nach allen Regeln der nationalen und internationalen Kostenunterbietung, Tarifunterschreitung, Lohnsenkung etc., bis dann trotz aller Opfergänge dennoch am Ende Werksschließungen und Massenentlassungen stehen werden. Bis dahin wird sich die Politik genötigt sehen, den nationalen Standort durch finanzielle und ökologische Zugeständnisse zu retten. Die sozialen, volkswirtschaftlichen und ökologischen Kosten dieses Weges und seiner Verzögerung wären unabsehbar. Stattdessen wäre es auch möglich, eine geplante Rückführung der Automobil-

¹⁶ Nach jüngsten Untersuchungen der ILO belaufen sich die Reallohnverluste im Zeitraum 2000-2009 sogar auf 4,5%.



Karikatur: Economist

Forum Gewerkschaften Strategiediskussion

produktion einzuleiten, verbunden etwa mit vorübergehender oder dauerhafter Arbeitszeitverkürzung und flankiert durch den Aufbau anderer, zukunftsfähiger Industrien, um die von Betriebseinschränkung und -aufgabe betroffenen Belegschaften vor Arbeitslosigkeit zu bewahren.

Schlechte Utopie? Die Überkapazitäten der Landwirtschaft und des Kohlebergbaus sind nach diesem Muster zurückgeführt worden, im nationalen wie im europäischen Rahmen. Beide Entwicklungen müssen keineswegs 1:1 nachgeahmt werden; aus Fehlern, etwa der europäischen Landwirtschaftspolitik, wäre zu lernen. Doch dass jenseits des Konkurrenzkanibalismus andere Pfade der Branchenpolitik beschritten werden können, wird man spätestens nach der Bankenkrise nur noch im Zustand marktorthodoxer Bewusstseinstrübung behaupten können.

Es ist zweifellos das Verdienst der IG Metall, im Opel-Konflikt bisher verhindert zu haben, dass sich Belegschaften und betriebliche Interessenvertreter der deutschen und der europäischen Standorte nicht in Konkurrenz untereinander haben treiben lassen. Solidarität zu wahren, wenn einem das Messer an den Hals gesetzt wird, versteht sich nicht von selbst. Wie also wäre es, IG Metall und Europäischer Metallarbeiterbund würden – sofern es nicht schon längst geschehen ist – die betrieblichen Vertretungen aller europäischen Automobilhersteller und wesentlicher Zulieferersparten zu regelmäßigen Zusammenkünften, Konferenzen und der Wahl fester Gremien einladen, um über Möglichkeiten der Kapazitätsreduzierung zu

beraten? Wie wäre es weiter, wenn unter Beteiligung der nationalen und europäischen Gewerkschaftsbünde Vorschläge für einen Umbau des Verkehrswesens erarbeitet würden und die Kreativität der Beschäftigten selbst geweckt würde, um sich an Konversionsdebatten zu beteiligen? Die IG Metall hat aus Anlass der jüngsten Krise nicht nur für einen »sozialen, demokratischen und ökologischen Zukunftsvertrag« geworben, sondern auch die Schaffung eines bundesweiten Beteiligungsfonds zur Unternehmenssicherung gefordert. Hilfen aus diesem Fonds sollen mit Auflagen verbunden werden; diese könnten auch darin bestehen, sich an einem nationalen und europäischen Verkehrsumbau ohne Arbeitslosigkeit zu beteiligen.

Eine solche Alternative zum gängigen Szenario marktwirtschaftlicher Zerstörung wird uns nicht geschenkt; sie bedarf breiter Bündnisse und öffentlicher Kampagnen. Sie hätte bei entsprechender Anstrengung angesichts des schon vorhandenen Problembewusstseins durchaus das Zeug, mehrheitsfähig zu werden. Und: Sie wird, wie andere Projekte gesamtwirtschaftlicher Demokratie, nicht gelingen, wenn nicht die Blutleere stellvertretender Interessenwahrnehmung durch unmittelbare Beteiligung der Betroffenen überwunden wird.

Produzentendemokratie

Die Demokratisierung der Wirtschaft sollte sich daher nicht mit der Wahl und mit Beteiligungsrechten von Betriebs- und Personalräten sowie der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat erschöpfen. Auch wenn die Debatte über Mitbestimmung

am Arbeitsplatz verstummt ist, hat sie nichts von ihrer Be-
rechtigung verloren. Bevor wir mit Eifer Modelle entwickeln
und gar nach dem Gesetzgeber rufen, lohnt es sich, aufmerk-
sam hinzuhören, wo sich derzeit Konflikte über Fragen der Ar-
beitsgestaltung und der professionellen Eigenverantwortung
auftun.

Auch dies scheint ein Produkt neoliberaler Landnahme
zu sein, dass ein autoritärer Führungsstil ins Kraut schießt.
Kein Wunder, rigide Kostensenkung lässt sich mit den Me-
thoden des Kasernenhofs kurzfristig leichter durchsetzen.
Auch in Sektoren, in denen traditionell ein hohes Maß an be-
ruflicher Eigenständigkeit gepflegt wird und aus Gründen
der Kreativität auch notwendig ist, machen sich wieder Ten-
denzen der Zentralisierung, überflüssige Hierarchie und au-
toritäre Verkrustungen bemerkbar. Journalisten in Presse und
Rundfunkbetrieben wissen ein Lied davon zu singen. Bezeich-
nenderweise hat auch ein Wechsel des Führungspersonals
stattgefunden: vom Management mit branchenspezifischem,
beruflichem Hintergrund zu austauschbaren Exekutoren be-
triebswirtschaftlicher Engstirnigkeit. Oder: Seitdem die Univer-
sitäten infolge chronischer öffentlicher Unterfinanzierung auf
den Markt der Auftragsforschung und Drittmittelinwerbung
verwiesen und in verbreiteter Marktobsession in Wettbewerb
zueinander getrieben werden, mutiert die interne Organisation
zu zentralisierter »Gouvernance«. Wenn öffentliche Mittel nach
Leistung vergeben werden, Exzellenzwettbewerbe den Erfolg-
reichen prämiieren und die kindische Jagd nach zweifelhaften
Rankings den Alltag durchdringen, lässt der Trend nach zen-
traler Steuerung, Entscheidung, Mittelzuweisung und -ent-
zug nicht lange auf sich warten. Universitäre Selbstverwaltung
wird von wirtschaftlicher oder bürokratischer Fremdsteuerung
abgelöst. Andere Beispiele lassen sich benennen. Noch üben
sich die Betroffenen in – höflich formuliert – engelsgleicher
Geduld. Doch womöglich bedarf es nur eines kleinen Ansto-
ßes, dass die von sachfremdem Unverstand um ihre professi-
onelle Selbstbestimmung gebrachten Wissenschaftler, Journa-
listen, Ärzte, Pflegepersonal, Studenten u.a. aufbegehren.

Hier und in vergleichbaren Sektoren scheint die Zeit reif für
eine neue, basisorientierte berufliche Mit- und Selbstbestim-
mung. Sie würde der Qualität der angebotenen Leistung nur
gut tun. Das Engagement für den gesellschaftlichen Auftrag,
etwa der Medien oder der Universitäten, war ein wesentlicher
Impuls für die Durchsetzung von Redaktionsstatuten und Ga-
rantien der inneren Pressefreiheit (sämtlich im Vereinbarungs-
weg durchgesetzt) und für die Verbreiterung und Publizität der
Hochschulselbstverwaltung unter Einschluss der Studenten.
Die Vermutung ist nicht von der Hand zu weisen, dass die der-
zeitige Auszehrung der universitären Autonomie und die Verkür-
zung ihres emanzipatorischen Bildungsanspruchs auch
deshalb so widerstandslos in die Wege geleitet werden konnte,
nachdem und weil eine universitätsöffentliche Debatte und
Mitbestimmung abgeräumt worden sind.

Eine basisbezogene Demokratisierung sollte auch dazu bei-
tragen, den übertriebenen und dysfunktionalen Wettbewerbs-
druck abzumildern. Wem nützen die Rattenrennen der Hoch-
schulen um staatliche und private Mittel? Wem dient die
Auszehrung und Verödung von Redaktionen im betriebswirt-

schaftlichen Kostenwettbewerb ren-
ditehungriger Verlagsunternehmer?
Den öffentlichen Gütern Wissen-
schaft und Bildung, Information
und Herstellung von Öffentlichkeit
gewiss nicht!

Politische Initiativen

Natürlich ist die Minderung des Konkurrenzdrucks zwischen
Belegschaften und ihren betrieblichen Interessenvertretungen
nicht ausschließlich aus eigener Kraft möglich, sondern auf
politische Reformen angewiesen. Im Folgenden sollen ledig-
lich zwei Beispiele genannt werden, deren Umsetzungschan-
cen nach einer konstanten Mehrheitsstimmung durchaus rea-
listisch erscheinen.

Reform der Arbeitslosenunterstützung

Die mit der Agenda 2010 durchgesetzten Einschnitte tragen
nicht unwesentlich zur Lähmung und Opferbereitschaft der
Belegschaften bei. Das war u.a. ja auch beabsichtigt. Nament-
lich Hartz IV ist zum Symbol für sozialen Abstieg ohne Um-
kehr geworden. Jede Milderung dieser Disziplinierungsgeißel
stärkt das demokratische Selbstbewusstsein und erleichtert be-
trieblichen Widerstand.

Als Antwort auf die aktuelle Krise fordern die Gewerk-
schaften u.a. eine Verlängerung der ALG I-Bezugsdauer und
einer Anhebung der ALG II-Regelsätze.¹⁷ Mit Recht. Die Erhö-
hung der ALG II-Regelsätze wäre überdies konjunkturpolitisch
wirksamer und nachhaltiger gewesen als beispielsweise Ab-
wrackprämien. Man fragt sich nur, warum die Vorschläge erst
so spät vorgelegt und nicht bereits Monate vorher als sozial-
politisches Sofortprogramm zum Inhalt einer hör- und spür-
baren Kampagne gemacht wurden, ergänzt um die Forderung
nach Abbau der demütigenden Leistungsbedingungen von
Hartz IV. In den ersten Wochen der Finanzkrise mit ihren ab-
sehbar desaströsen realwirtschaftlichen Folgen waren Bun-
desregierung und Gesetzgeber zu kurzfristigen Reformen und
konjunkturpolitischen Maßnahmen bereit. Die frühzeitig be-
schlossene Verlängerung des Kurzarbeitergeldes weist in diese
Richtung und hat sich als außerordentlich hilfreich erwiesen.
In den Mittelpunkt einer Kampagne zur Bekämpfung der Kri-
senfolgen gestellt, hätten Reformen der Arbeitslosenunterstüt-
zung durchaus Durchsetzungschancen gehabt; zumindest hät-
ten gewerkschaftliche Aktionen zur Korrektur beider Elemente
der Hartz-Gesetzgebung zu deren Delegitimierung beigetragen
und den Opfern signalisiert, dass sie nicht allein stehen.

Öffentlicher Sektor

Nicht zufällig spielt der Sektor der öffentlichen Unternehmen
im Demokratisierungs-Konzept des ADGB eine wichtige Rolle.
Öffentliche Unternehmen sind das Gegenmodell zur markt-

¹⁷ Sozialökologisch umsteuern – solidarisch finanzieren, Vorschläge der Ver-
einten Dienstleistungsgewerkschaft, ver.di, für ein drittes Konjunkturpaket v.
20.4.2009, S. 3 u. 8; IG Metall: Aktiv aus der Krise – Gemeinsam für ein gutes
Leben, März 2009, S. 8.

wirtschaftlichen Konkurrenz. Soweit es um optimale Versorgung der Bevölkerung, also um die Herstellung und Verteilung öffentlicher Güter und Leistungen geht, kann

dies nicht nach den Gesetzen von Angebot und Nachfrage, Kaufkraft und Rendite geschehen. Je breiter und gewichtiger dieser Sektor ist, desto eher stößt die Durchmarkung der Gesellschaft an Grenzen. Derzeit geschieht im Zeichen der Privatisierung das Gegenteil. Doch auch hier zeigt eine deutliche Mehrheitsströmung in der Bevölkerung, dass dieser Kurs nicht unumkehrbar ist.

Was als öffentliches Gut den Marktgesetzen entzogen wird, ist nach gesellschaftlicher Übereinkunft – also politisch – festzulegen. Dabei spricht viel für die Annahme, dass die Notwendigkeit öffentlich zu organisierender Wirtschaftssektoren mit der Komplexität der Gesellschaft und dem Konzentrationsgrad der Wirtschaft zunimmt.

In letzter Zeit scheint diese Einsicht wieder Verbreitung zu finden. Die jeweils mehrheitliche Ablehnung einzelner Privatisierungsprojekte (Deutsche Bahn, Wohnungswesen, Kliniken, Wasserbetriebe etc.) belegt dies. Umgekehrt sollten Rekommunalisierung und Sozialisierung auf der Tagesordnung stehen, etwa der Energiewirtschaft sowie des Banken- und Kreditwesens.

Wer das Feld gesamtwirtschaftlicher Rationalität erweitern will, ist daher gut beraten, für den Ausbau öffentlicher Sektoren einzutreten. Soweit sich die Gewerkschaften daran beteiligen, handelt es sich um genuine DGB-Aufgaben. Den Versorgungsauftrag öffentlicher Unternehmen zu wahren, ist nicht allein der fachlich zuständigen Gewerkschaft vorbehalten. Bezeichnenderweise hat sich der DGB abweichend vom Votum der Transnet gegen die Privatisierung der Deutschen Bahn ausgesprochen.

Als Merkposten sei hinzugefügt: Initiativen gegen Privatisierung und Rekommunalisierungskampagnen erfordern Klarheit sowohl über den Auftrag als auch über die organisatorische, finanzielle und demokratische Verantwortung öffentlicher Betriebe und Einrichtungen. Allein Eigentumstitel und Gesellschaftsanteile in öffentlicher Hand bewirken nicht im Selbstlauf öffentliche Verantwortung und Steuerung. Öffentliche Unternehmen müssen vor allem nicht gleichbedeutend sein mit bürokratischer Verfassung und obrigkeitlicher Zuteilung. Mit diesem Schreckbild hat neoliberale Privatisierungspolitik punkten können. Hier sollte organisatorische Phantasie geweckt werden; auch genossenschaftlich organisierte (Selbst-)Versorgung und Leistungserbringung sind, wie in- und ausländische Erfahrungen zeigen, durchaus nicht am Ende ihrer Leistungsfähigkeit.

Branchenegoismus und gewerkschaftliche Verallgemeinerungsfähigkeit

Mit den vorstehend in Erinnerung gerufenen Beispielen mag es sein Bewenden haben. Sie stehen sämtlich unter der Fragestellung, Gegengewichte gegen die überbordenden und die

Mitbestimmungspraxis in ihren Bann ziehenden, renditeorientierten Marktmechanismen zu schaffen bzw. zu stärken. Wer gesamtwirtschaftlichen Interessen Raum schaffen will, muss dem Überschwappen betrieblicher Logik in die eigenen Reihen entgegentreten – nicht im Nachhinein durch moralisierende Kritik der Betriebsratspraxis, sondern durch Minderung des Drucks, der auf ihr lastet.

Nicht selten ist die Wucht, mit der betriebs- und standortfixiertes Denken sich durchsetzt, aufs Engste mit Branchenegoismen verknüpft. Hier ist die einzelgewerkschaftliche Ausgleichsmacht auf eine harte Probe gestellt; mitunter kapituliert sie. Der zögernde Umgang mit ökologischen Imperativen, der lange Jahre das schwierige Verhältnis der Gewerkschaften zu den Grünen oder zur AKW-Bewegung prägte, belegt dies. Ein aktuelles Beispiel bietet die verbreitete Hoffnung auf einen grünen New Deal als Zauberstab zur Rettung der Exportwirtschaft – und zur Perpetuierung der Exportdominanz. Wenn Automobile und vergleichbare umweltbelastende Produkte auf Dauer nicht mehr den Export tragen, sollen umweltfreundliche Technologien an deren Stelle treten. Diese seien gleichfalls auf Materialien und Vorprodukte der Chemie-, Metall- und Stahlindustrie angewiesen. »So schlagen wir zwei Fliegen mit einer Klappe: Klimaschutz und neue Perspektiven für die alten Industrien«, sprach SPD-Kanzlerkandidat Steinmeier in seinem Deutschlandplan. Die Verheißung steht für einen breiten Konsens, der insbesondere für die Gewerkschaften der exportabhängigen Wirtschaftszweige wie Balsam wirkt.

Dennoch sei vor Fehlschlüssen gewarnt. Auch soweit grüne Technologie industrieller Produktion bedarf, bewahrt dies nicht vor einschneidendem Wandel, der mit der Ablösung herkömmlicher Produkte auch konkrete Betriebe und Arbeitsplätze infrage stellen wird. Um es zu wiederholen: Ohne zielgerichtete Umstellung und ohne gegen marktwirtschaftlichen Selbstlauf gerichtete volkswirtschaftliche Steuerung wird solcher Wandel nicht gelingen. Das kapitalorientierte Brancheninteresse wird solches zu verhindern trachten. VW wird ohne Druck keine Straßenbahnen bauen und RWE keinen umweltfreundlichen Strom produzieren, geschweige denn Technologien zum reduzierten Energieverbrauch entwickeln. Der andere Fehlschluss liegt in der vom grünen New Deal genährten Illusion, an der Exportdominanz müsse sich nichts ändern. Doch gerade dies, die Befreiung vom Exportdiktat, ist dringend geboten. Das aber zwingt zu Umschichtungen zugunsten der Wirtschaftszweige, die vornehmlich den Binnenmarkt bedienen. Dazu ist es geboten, öffentliche und private Nachfrage umzuleiten. Ohne handfeste politische Konflikte wird jedoch der Abschied vom Wettbewerbsstaat nicht möglich sein.

Der gewerkschaftliche Beitrag zu einer demokratisierten Wirtschaft muss nicht nur die zwischenbetriebliche Konkurrenz überwinden helfen, sondern auch der Indienstnahme gesellschaftlicher und staatlicher Ressourcen z.B. für die Exportindustrie entgegentreten. Spätestens diese Aufgabe stellt Anforderungen an die gewerkschaftliche Verallgemeinerungsfähigkeit, die den Horizont der Einzelgewerkschaften übersteigt. Dazu braucht es erst recht einen handlungsfähigen, mit eigener Autorität ausgestatteten DGB.

Probelesen

Wenn diese Probe-Lektüre Sie davon überzeugen konnte, dass Sozialismus das Richtige für Sie mit fundierten Beiträgen zu den Themen

- Berliner Republik/Die neue LINKE
 - Wirtschaft & Soziales/Forum Gewerkschaften
 - Internationales/Krieg & Frieden
 - Buchbesprechungen/Filmkritiken
 - sowie zweimonatlich einem Supplement zu theoretischen oder historischen Grundsatzfragen
- ist, sollten Sie gleich ein Abo bestellen (und eines der Bücher aus dem VSA: Verlag als Prämie auswählen). Wenn Sie weitere Argumente benötigen, nehmen Sie ein Probeabo. Beides geht mit dem beigefügten Bestellschein (bitte auf eine Postkarte kleben oder faxen an 040/28 09 52 77-50)

- Ich abonniere Sozialismus ab Heft _____ zum Preis von € 62,- (incl. Porto; Ausland: + € 20 Porto). Ich möchte die Buchprämie Urban Köller Solök
- Ich abonniere Sozialismus ab Heft _____ zum verbilligten Preis von € 44,- (für Arbeitslose/Studenten). Ich möchte die Buchprämie Urban Köller Solök
- Ich bestelle ein Sozialismus-Probeabo ab Heft _____ (3 Hefte zum Preis von € 10,-/Ausland € 15,-).
- Bitte schicken Sie mir ein kostenloses Probeexemplar.

Name, Vorname

Straße

Plz, Ort

Datum, Unterschrift

Mir ist bekannt, dass ich diese Bestellung innerhalb einer Woche bei der Redaktion Sozialismus, St. Georgs Kirchhof 6, 20099 Hamburg, widerrufen kann. Zur Fristwahrung genügt die rechtzeitige Absendung des Widerrufs.

Datum, 2. Unterschrift

Bitte als
Postkarte
freimachen

Antwort

Redaktion Sozialismus
Postfach 10 61 27
20042 Hamburg

Abo-Prämie

Eines dieser Bücher aus dem VSA: Verlag erhalten Sie, wenn Sie Sozialismus abonnieren oder uns eine/n neuen AbonnentIn nennen (nicht für Probeabo). Bitte auf der Bestellkarte ankreuzen!

Mehr zum Verlagsprogramm:
www.vsa-verlag.de

