

Solidarität im Betrieb in Zeiten der Globalisierung

von Nihat Öztürk

C.9
Thema:
Arbeit global

Das ökonomisch-strukturelle und sozial-kulturelle Fundament, auf dem gewerkschaftliche und betriebliche Solidarität entstehen und gebaut werden kann, hat Risse bekommen:

- Aufgrund von Unternehmensaufspaltungen und Outsourcing verlieren die Großbetriebe an Bedeutung, es entstehen immer mehr Klein- und Mittelbetriebe, in denen der Aufbau gewerkschaftlich-solidarischer Strukturen schwieriger ist. Fusionen und zunehmende Monopolisierung von Unternehmen lassen zwar große Unternehmenseinheiten entstehen, die jedoch nach Sparten, Produkten, Dienstleistungen und Projekten in kleine Einheiten als selbstständige GmbHs und Profit-Center zergliedert werden.
- Die zunehmende Differenzierung von Wirtschaftskraft und Ertragslage zwischen den Branchen der Metallwirtschaft, zwischen den Betrieben und Unternehmen in einer Branche, bis hin zu einzelnen Produkten, Standorten und sogar Marken eines Unternehmens, erschweren eine vereinheitlichende Interessenpolitik der Gewerkschaften und erfordern differenzierte Lösungen in den Feldern der Betriebs- und Tarifarbeit.
- Die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses hat die herkömmliche Spaltung der Beschäftigten in (qualifizierte) Stammebelegschaft und (weniger qualifizierte) Randbelegschaften weiter vertieft und potenziert. Mittels der neuen kapitalistischen „Dreifaltigkeit“ Deregulierung, Flexibilisierung und Liberalisierung sind verstärkt befristete Arbeitsverhältnisse, Arbeitnehmerüberlassung und Leiharbeit, Fremdfirmeneinsatz, geringfügige Beschäftigung, externe Vergabe von Aufträgen und Outsourcing, Telearbeit und Selbstständigkeit hinzugekommen. Ein beachtlicher Teil dieser Beschäftigten unterliegt nicht der betrieblichen Interessensvertretung und dem Schutz des Tarifvertrages. Folge dieser Differenzierung ist nicht ein Zuwachs an individueller Freiheit, wie es manche behaupten, sondern eine Individualisierung der sozialen Risiken und das Ausgeliefertsein unter die „Diktatur des Profits“.
- Die Flexibilisierung und Zerstückelung der Arbeit „in ihrer räumlichen, zeitlichen und vertraglichen Dimension“ (Ulrich Beck) und die verschärfte Konkurrenz um reguläre Arbeitsplätze lassen solidarisches Handeln in den Betrieben schwinden. Verschärfter Druck auf die Beschäftigten, maßlos steigende Anforderungen, teilautonome Gruppenarbeit beschleunigen die Konkurrenzverhältnisse der Beschäftigten. Dies führt zu Spaltungen und Rissen und letztlich zu Ausgrenzungen von Arbeitnehmergruppen mit schwachen Machtpositionen aufgrund beruflicher Qualifikation und äußerer Merkmale.
- Die Erosion der Solidarität wird von Politikern – auch der SPD und den Grünen – zum willkommenen Anlass genommen zu begründen, weshalb sie kein offensives Projekt in der Sozial- und Gesellschaftspolitik umsetzen. Andererseits werden solidarische Systeme der sozialen Sicherung als „kollektive Zwangssysteme“ diffamiert und durch sukzessive Privatisierung sozialer Risiken der Marktklogik unterworfen. Damit ist der Kreislauf perfekt. Durch staatliche Gesetzgebung wird praktizierte Solidarität untergraben, anschließend wird das Schwinden der Solidarität zum Argument herangezogen, um gelebte gesellschaftliche Solidarität wieder zurückzudrängen.
- Und schließlich: die (Re-) Produktion von radikalen Marktideologien, rechtspopulistische Diskurse, Ethnisierung so-



zialer Probleme in der Mitte der Gesellschaft und militanter Fremdenhass in den Rändern lassen Herkunft, Hautfarbe, Religionszugehörigkeit und Sprache als Unterscheidungskriterium relevant scheinen. Diese Zuschreibung von „Fremdheit“ dient der Spaltung und Entsolidarisierung von deutschen und eingewanderten Arbeitnehmern.

Ein Resultat dieser Umstrukturierungen und des sozialen Wandels sind gruppenspezifische Sonderinteressen entlang der Linien Beruf, Status, Beschäftigungsverhältnis, Alter, Geschlecht, ethnische Herkunft und Betriebsgröße. Allerdings sind diese Trennungslinien nicht absolut, da – beispielsweise – Frauen und Migranten mit einem regulären Arbeitsverhältnis in einem gewerkschaftlich gut organisierten Großbetrieb durchaus zu den „privilegierten“ Arbeitnehmern zugezählt werden können. Auch innerhalb der einzelnen Gruppen gibt es deutliche Unterschiede und ein äußerst diffuses kulturelles Potential. Damit liegt es auf der Hand, dass individuelle und politische Gruppensolidarität schwindet. Weil bei sozial- und tarifpolitischen und betrieblichen Aktionen nicht alle gleichermaßen betroffen sind, nimmt die Mobilisierungs- und Kampagnenfähigkeit der Gewerkschaften ab.

Die Schwierigkeit tritt besonders bei der Verfolgung des Kernstücks gewerkschaftlichen Handelns, der solidarischen Tarifpolitik, deutlich auf. Einerseits müssen Gewerkschaften an dem Ziel der solidarischen Tarifpolitik festhalten, um die Arbeitnehmer gruppen-, betriebs- und branchenübergreifend mobilisieren und vertreten zu können. Andererseits sind die Ansprüche und Erwartungen der Arbeitnehmer – nach Branchen, Betrieben und Status – im Hinblick auf Entlohnung, Arbeitszeitregime, Arbeits- und Leistungsbedingungen und insbesondere Beschäftigungssicherung äußerst heterogen. Wollen die Gewerkschaften diesen differenzierten Bedürfnissen gruppen- und betriebsspezifisch gerecht werden, müssen sie das Konzept des Flächentarifvertrages überdenken bzw. neu definieren und das Konzept einer solidarischen Tarifpolitik weiterentwickeln.

Kurzum: Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind als abhängig Beschäftigte – je nach individueller Situation – privilegiert oder benachteiligt, in durchsetzungsstarken Gruppen aufgehoben oder individualisiert, solidarisch oder egoistisch, distanziert oder engagiert. Die traditionelle Gewerkschaftsarbeit („Gemeinsam sind wir stark“) wird dieser Differenzierung nicht mehr gerecht. Jedoch: Auch die sogenannten /selbsternannten Modernisten in den Gewerkschaften haben bislang keine Lösung anzubieten.

Zugespitzt formuliert: Die bisherige, wirksame, dauerhafte, genuine gewerkschaftliche Solidarität war nur möglich, weil

- sich die Arbeits- und Lebensverhältnisse der Arbeitnehmer (und ihrer Familien) ähnelten,
- gegenseitige Abhängigkeiten bestanden,
- gemeinsame Überzeugungen und Werte geteilt wurden,
- der oder die gemeinsamen Gegner definiert werden konnten,
- das gemeinsame Gerechtigkeitsempfinden berührt wurde,
- und schließlich Solidarität organisiert wurde.

Aufgrund der o. a. sozialen Ausdifferenzierung der Arbeitnehmergruppen, des wirtschaftlichen Strukturwandels im Zuge der Globalisierung, Heterogenität von Interessen und Individualisierung und nicht zuletzt einer Politik, die sich bewegt zwischen technokratischer Arroganz, demagogischer Kapitulation vor dem globalen Kasinokapitalismus und völk-

schem Populismus wird es eng um die betriebliche und gewerkschaftliche Solidarität.

Was bleibt, ist die instrumentalistische, utilitaristisch-kalkulative Solidarität in zwei Fällen. Solidarität als gemeinsames Handeln kommt in gut organisierten Betrieben zustande, wenn es darum geht, in einer Tarifrunde eine lineare Lohnerhöhung für alle durchzusetzen oder wenn alle Beschäftigten von der kompletten Schließung eines Betriebes betroffen sind und der Abwehrkampf für den Erhalt des Standortes organisiert wird. Zugespitzt: Solidarität ist nur noch zweckbezogen und wird praktiziert, wenn sie sich „lohnt“.

Dagegen ist die Herstellung von solidarischem Handeln für spezifische Interessen einer Gruppe fast unmöglich – zum Beispiel für Migranten, die dringend ein betriebliches und überbetriebliches Qualifizierungsprogramm bräuchten, um die nächste Rationalisierungs- und Entlassungswelle zu überstehen oder die Chancen für Ersatzarbeitsplätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu vergrößern. (...)

Die Gewerkschaften müssen ihren politischen Anspruch, Interessenvertreter für alle abhängig Beschäftigten zu sein, in der Praxis einlösen und größere Identifikation stiften, statt sich auf die Klientel „männliche deutsche Facharbeiter“ bzw. „Betriebsratsvorsitzende von Großunternehmen“ zu konzentrieren. Vor allem müssen sie sich davor hüten, „potemkinsche Fassaden“ zu bauen, indem sie die besten Programme verabschieden, diesen aber keine Taten folgen lassen.

Auszug aus:

Öztürk, Nihat (2002): Solidarität und Migranten – Opfer der Globalisierung, in: *Kurswechsel*, 2 / 2002.

Der vollständige Text *Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt* findet sich auf der S-CD.

