

ge Rolle spielen. Gerade in Arbeitsbereichen mit besonders anstrengenden physischen und/oder hohen psychischen Anforderungen sollten Arbeitszeiten mit einem belastungsnahen Ausgleich ermöglicht werden. Weil angesichts der gegenwärtigen Arbeits- und Leistungsbedingungen lediglich ca. 3 % der Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie 60 Jahre und älter sind, muss auch über das Jahr 2009 hinaus die Möglichkeit der Altersteilzeit erhalten bleiben.

Balance zwischen Arbeit und Privatleben. Weil es den Beschäftigten zunehmend schwerer fällt, ihr Privatleben und ihren Beruf zu vereinbaren, will die IG Metall Arbeitszeitmodelle fördern, die es den Beschäftigten ermöglichen, ihre Arbeitszeiten so autonom zu gestalten, dass sie ihren individuellen Ansprüchen entsprechen und die individuelle Arbeitszeitsouveränität erhöhen. In diesem Zusammenhang spielen Arbeitszeitmodelle, die den Alltag planbar machen, aber auch Modelle zur Lebensarbeitszeitgestaltung eine wichtige Rolle. Die oben erwähnten Optionsmodelle könnten Varianten einschließen, die es erlauben, sich z.B. den Belangen von Kindern oder zu versorgenden Eltern stärker zu widmen oder um sich gesellschaftlich zu engagieren. Um die tägliche und wöchentliche Balance nicht noch weiter aus dem Gleichgewicht geraten zu lassen, sind auch Maßnahmen erforderlich, die eine gerechtere Verteilung der Arbeitszeiten zwischen Männern und Frauen fördern.

Lebensarbeitszeitgestaltung. Die IG Metall strebt Modelle der Arbeitszeitgestaltung an, die sich auf die unterschiedlichen Lebensphasen und Bedürfnisse der Beschäftigten im Laufe ihrer Erwerbsbiografie beziehen. Es geht dabei um Optionszeitenmodelle, die auch Unterbrechung der Erwerbsarbeit ermöglichen, zum Beispiel für Elternzeiten oder für Bildung. Erwerbsbiografieorientierte Arbeitszeiten bedeuten auch, dass während des Erwerbsverlaufs andere Regelungen als das Vollarbeitszeitverhältnis möglich sein sollen.

Für eine so gestaltete Arbeitszeitpolitik ist eine Verschränkung verschiedener politischer Handlungsfelder notwendig. Tarifpolitische Regelungen im oben genannten Sinne können nur durch- und umgesetzt werden, wenn sie gesellschaftspolitisch flankiert und unterstützt werden. Für eine lebenslauforientierte Arbeitszeitpolitik bedarf es beispielsweise einer anderen Gestaltung der sozialen Sicherungssysteme, damit Phasen kürzerer Wochen- oder Lebensarbeitszeiten nicht mehr (z.B. bei der Berechnung von Arbeitslosengeld und Rente) negativ sanktioniert werden.

Um die gesamtgesellschaftliche und betriebliche Hegemonie über Arbeitszeitfragen zurückzugewinnen und damit auch der Herrschaft des Kapitals über die Zeit wieder Grenzen zu setzen, ist aus Sicht der IG Metall ein integrativer Ansatz in der Arbeitszeitpolitik notwendig, der dazu beiträgt, wieder Bewusstsein und Handlungsbereitschaft gegen Arbeitszeitverlängerung und Lohnsenkung in den Betrieben aufzubauen und der die Regulierung und Begrenzung von Arbeitszeit und Leistung im Sinne der Beschäftigten in einem Gesamtkonzept der Guten Arbeit aufhebt.

Robert Hinke

‘Eastanizing’. Gewerkschaftliche Herausforderung Ostdeutschland¹

Mit dem Anschluss der DDR an die BRD wurden West- und Ostdeutschland zu einem neuen Wirtschafts- und Sozialsystem zusammengeführt, keineswegs aber zu einem einheitlichen (SOEB 2006). Hinsichtlich der Differenzen handelt es sich um mehr als uns altbekannte regionale Disparitäten. In verschiedener Hinsicht hebt sich Ostdeutschland als gewerkschaftspolitisch eigenwilliges Handlungsterrain von dem der alten Bundesländer ab. Rückt man die Arbeitsbeziehungen in den Betrieben der neuen Bundesländer sowie das damit verbundene Verhältnis zwischen Gewerkschaften und Betriebsräten in den Kontext eines übergreifenden postfordistischen Formationswandels, mag sich für die Gewerkschaften hierin ein bedrohliches Zukunftsszenario spiegeln. Sofern man diese Einschätzung auch nur in Ansätzen teilt, scheint es angeraten, Ostdeutschland als Lern- und Testfeld gewerkschaftlicher (!) Organisations-, Betriebs- und Tarifpolitik zu konzipieren. Aber weder die Gewerkschaftsforschung noch die bekannten gewerkschaftspolitischen Strategieempfehlungen widmen den Verhältnissen in den neuen Bundesländern besondere Aufmerksamkeit. Dieser Beitrag versteht sich als Plädoyer für spezifische konzeptionelle Überlegungen zur Gewerkschaftsarbeit in den neuen Ländern und ein besonderes wissenschaftliches Interesse an der Sozio-Logie Ostdeutschlands. Der Beitrag hofft eine ‘kleine Debatte’ zur Gewerkschaftsarbeit in Ostdeutschland anzuregen. In diesem Sinne ist die Wortschöpfung im Titel, zusammengesetzt aus zwei englischen Morphemen, zu verstehen: *It’s time to organize the east, it’s time to eastanize!*

Arbeitsbeziehungen – Re-Regulierung im Formationswandel

Im Rahmen der sich vollziehenden Neuformierung des ‘Rheinischen Kapitalismus’² werden Umgruppierungen in der Bearbeitungsform des Klassenkon-

1 Dieser Artikel entstand im Kontext zweier Arbeitstagungen in Jena bzw. in Dornburg (Dez. 2006 und 2007), die vom Lehrstuhl für Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie des Institutes für Soziologie der Friedrich-Schiller-Universität Jena ausgerichtet wurden.

2 Sofern man nicht von einer schlichten Angleichung an das angelsächsische Modell ausgeht, wofür m. E. nicht allzu viel spricht. Einen guten Überblick über die ‘Economic-Governance’-Forschung bzw. die in ihr verhandelte Kontroverse über Konvergenz oder Divergenz institutioneller Steuerung von Wirtschaft bietet Susanne Lütz (2005).

fiktives vorgenommen. Obgleich allgemein von einer Dezentralisierung des interessenpolitischen Regulierungsmodus ausgegangen werden kann³, läuft dieser Prozess nicht auf einen schlichten Verfall des für Kontinentaleuropa charakteristischen Institutionengefüges korporativer Konfliktverarbeitung hinaus⁴, sondern auf dessen Formwandel.⁵ Den Fordismus als Referenzfolie heranziehend, kann mit einigem Recht von einer (inneren) Erosion eines formal intakt gebliebenen Systems industrieller Beziehungen gesprochen werden. Mit Blick in die angebrochene Zukunft kündigen sich jedoch Konturen der Re-Regulierung des Lohnverhältnisses an. Während der Sozialstaat zu einem Instrumentarium der Re-Kommodifizierung, der Wiederherstellung des Warencharakters von Arbeitskraft umgebaut und damit an das Projekt einer neoliberalen Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik adaptiert wird, fächern sich die 'rheinischen' Verhandlungssysteme zu einem Mehrebenensystem korporatistischer und betrieblicher Konzertierung aus (vgl. Europäische Kommission 2006; Schulten 2004). Während die europäische Verhandlungsarena schwach ausgebildet bleibt, werden die nationalstaatlichen und sektoralen Regulierungsebenen spürbar zugunsten der betrieblichen relativiert: Erkennbar im Falle Deutschlands unter anderem darin, dass beschäftigungspolitische und sozialstaatliche Aufgaben auf die Agenda der Tarifpolitik rücken, diese wiederum Kompetenzen an die Betriebsparteien abtritt und innerbetriebliche Arrangements - prominent in der Gestalt 'betrieblicher Bündnisse' - überbetrieblichen Akteuren den Rang ablaufen (Bispinck/Schulten 2005; Hinke 2005). Thematisch lassen sich drei Dezentralisierungswellen unterscheiden: Während in den 80er Jahren die Arbeitszeit vorrangiges Ziel der Flexibilisierungs- und Dezentralisierungsbemühungen war, in den 90er Jahren die Lohnkosten, rückt nunmehr die Neugewichtung der Verhandlungsarenen selbst in den Fokus der Interessenpolitik. Der Bedeutungszuwachs an Haustarifverträgen, der abnehmende Deckungsgrad zunehmend 'flexibilisierter' Flächentarifverträge sowie die Verbreitung betrieblicher 'Wettbewerbspakte' lassen sich in diesem Sinne deuten. Diesem Generaltrend stehen eher begleitende als entgegenstehende Tendenzen gegenüber, wie gesamtwirt-

3 Siehe auch den länderübergreifenden Report der Europäischen Kommission (2006: 46 ff.) zu den Industriellen Beziehungen in Europa.

4 Im Unterschied zu Großbritannien. Der eng mit dem Namen Thatcher verbundene Frontalangriff auf die Gewerkschaften und deren 'Kartellmacht' hat - zumindest in der Privatwirtschaft - zur Liquidierung der überbetriebliche Komponente eines vormals zweistufigen Verhandlungssystems geführt (Schulten 2004: 173 f.).

5 Der szientistische, institutionentheoretische Zugriff auf soziale Wirklichkeit hat bis in die jüngste Zeit hinein zur Unterschätzung der Tragweite gesellschaftlich beobachtbarer Umbrüche beigetragen (die Durchsicht einschlägiger sozialwissenschaftlicher Zeitschriften bietet reichlich Aufschluss). Akteursbezogene Ansätze hingegen entwickelten mehr Sensibilität für die Dynamik und Dramatik der Veränderungen in den Austauschbeziehungen zwischen Kapital und Arbeit. Jene aber auf den Begriff zu bringen, fällt nicht zuletzt deshalb schwer, weil unser Kategoriengerüst an - buchstäblich - Vergangenen geschult ist und das Neue sich erst in groben Konturen zu erkennen gibt.

schaftliche Koordinierungsbemühungen im Rahmen angebotsorientierter Wettbewerbsstrategien, die Einführung gesetzlicher Mindestlöhne oder die europäische Kooperation der Gewerkschaften (siehe Traxler 2002; Schulten 2004).

Noch vor wenigen Jahren sah man gerade im 'Deutschen Modell' der überbetrieblichen intermediären Regulierung des Klassenkonfliktes einen Garanten für Betriebsfrieden, Interessensausgleich, Gemeinwohlorientierung und betriebliche Wachstums- und Innovationskoalitionen (Hinke 2005). Wie die juristisch und politisch geführten Diskussionen um das Günstigkeitsprinzip und die Tarifautonomie, Verbandsflucht bzw. -abstinenz der Unternehmen, die Einrichtung sogenannter OT-Verbände⁶ sowie die Verbreitung 'betrieblicher Bündnisse' belegen, haben sich die gesellschaftlichen Kräfteverhältnisse längst grundlegend verschoben. Zu dieser Konstellation tragen die Gemengelage anhaltender Massenarbeitslosigkeit, wirtschaftliche Stagnation und Verdrängungswettbewerb, vor allem aber die Re-Kommodifizierung des Warencharakters lebendiger Arbeit, marktgetriebene wie -stimulierende Formen der Unternehmens- und Betriebsorganisation, die subjektiven Dispositionen der Arbeitnehmer selbst sowie die Schwäche ihrer Gewerkschaften bei. Unter den gegenwärtigen Bedingungen geht von der Verbetrieblichung des Klassenkonfliktes keine Aufkündigung des Betriebsfriedens, sondern eine Verbetriebswirtschaftlichung sozialer (Arbeits-)Beziehungen aus (Revelli 1997, 1999; Röttger 1997). Dass eine Politik fortwährender Zugeständnisse Betriebsräte gewerkschaftlich traditionell gut organisierter Unternehmen Legitimitätsproblemen aussetzen und einzeln zu offenen Konflikten um die richtige Interessenpolitik führen, belegt eher die Einseitigkeit der 'betrieblichen Vereinbarungen' als eine neue Phase „basisorientierte[r] Interessenvertretungspolitik“ (Rehder 2006: 240).

Der Sachverhalt der 'Verbetrieb(swirtschaftlichung)' wurde in den 90er Jahren noch positiv als „starke Tendenz zur Beteiligung des Betriebsrates an manageriellen Aufgaben“ konnotiert (Müller-Jentsch 1997: 275). Wie die vergangene Dekade des 'Concession Bargaining' belegt, wäre jenes als 'Co-Management' bezeichnete Politikmuster vielfach besser als 'Sub-Management' zu charakterisieren gewesen. Die Legitimität von Arbeitnehmerinteressen sieht sich hierbei auf eine Restgröße zurechtgestutzt, die auch in der Namensgebung zahlreicher betrieblicher Vereinbarungen zum Ausdruck kommt: 'Bündnis zur Standortsicherung'. Ureigenste Arbeitnehmerinteressen, die nicht als solche 'aktualisiert' werden, degenerieren zu einem Moment des Betriebs- bzw. Kapitalinteresses. Dies gilt auch hinsichtlich der arbeitspolitisch eröffneten Partizipationsangebote an die Beschäftigten (Dörre 2002). Obwohl kapitalismuskritisches Denken eine gewisse Renaissance erfährt⁷, fällt es betriebspolitisch immer schwerer,

6 Bei den sog. 'OT-Verbänden' handelt es sich um Arbeitgeberverbände ohne Tarifbindung.

7 Worauf beispielhaft die ungeahnte Resonanz des von Müntefering bemühten Vergleichs von Private Equity und Hedgefonds mit Heuschrecken verweist.

die Interessen von Kapital und Arbeit vertretungswirksam auseinanderzuhalten. Dies hat zum einen mit der verschärften Wettbewerbssituation von Unternehmen und Betrieben zu tun, zum anderen mit der 'Vermarktlichung' ihrer Binnenorganisation. So werden Investitionsentscheidungen der Konzernzentralen intern ausgeschrieben oder an Benchmarks geknüpft, wodurch einzelne Standorte bzw. Belegschaften einem Kosten- und Produktivitätswettbewerb ausgesetzt werden. In den Betrieben selbst greifen marktliche Modi der Steuerung der Fertigungs- und Arbeitsorganisation um sich. Fertigungsstätten werden nach Produkten oder Zielmärkten segmentiert, Organisationseinheiten in Cost- und Profitcenter verwandelt, prozessbezogene Kooperationsbeziehungen in Kundenverhältnisse umdefiniert, Arbeitnehmern wird unternehmerisches Denken abverlangt, die Lohnbestimmung variabilisiert und von Leistungs- auf Erfolgskriterien umprogrammiert.⁸

Zur störungsfreien Abschirmung des betrieblichen 'Wettbewerbskorporatismus' kommt es, mit Max Weber (1980: 23 ff.) gesprochen, zur „sozialen Schließung“ der Betriebe gegenüber den verbandlichen Repräsentanten von Kapital und Arbeit. Im Kontext bundesdeutscher Arbeitsbeziehungen läuft dies auf eine Neujustierung des dualen Systems der Interessenvertretung hinaus. Deren Funktionalität beruhte auf einer engen, wenngleich freiwilligen Kooperation der formalrechtlich aufgetrennten überbetrieblich-tariflichen und betrieblichen Interessenvertretung (ausführlich: Artus 2001). Eine Entkopplung der komplementär angelegten Vertretungsinstanzen ist insbesondere für die Gewerkschaften bestandsgefährdend. Betriebe ohne kooperationsbereite Betriebsräte sind gewerkschaftspolitisch „üblicherweise faktisch 'tot'“ (Schmidt/Trinczek 1993: 183). Dies gilt insbesondere für die Mitgliederrekrutierung, -mobilisierung und -betreuung sowie die Durch- und Umsetzung von Tarifverträgen. Kurioserweise schlägt sich auch die Mitgliederkrise und mangelnde Verpflichtungsfähigkeit der Arbeitgeberverbände auf die Handlungsfähigkeit der Gewerkschaften negativ nieder. Die Aushandlung von Flächentarifverträgen gilt seit jeher als Kernaufgabe bundesdeutscher Gewerkschaften, setzt jedoch ein starkes Gegenüber voraus (Schroeder/Silvia 2003).

Die De- wie Reregulierung des 'Rheinischen Kapitalismus' wird auf betrieblicher Ebene von einem „flexibel-marktgetriebenen Produktionsmodell“ (Dörre 2003) vorangetrieben, welches das System industrieller Beziehungen auffächert, dezentralisiert und verbetrieblicht. Gewerkschaften, eng in die Institutionensysteme des kontinentaleuropäischen Fordismus 'verstrickt', geraten gleichsam notwendig in die Krise (Hinke 2003). In der Logik des gesellschaftlichen Umbruchs oder gar der Neukonstitution ist eine Gleichzeitigkeit von Altem und Neuem inbegriffen – wobei ersteres schon nicht mehr herkömmlich funktioniert, letzteres noch in einem fremden Umfeld agiert. Den Gewerkschaften er-

8 Einen facettenreichen Überblick bietet der von Wagner (2005) herausgegebene Sammelband.

öffnet dies (noch!) die Chance, die im Fordismus erstrittene, ihr zuerkannte Sekundärmacht (Repräsentation, Verhandlungsmonopol, Tarifvorrang, Streikrecht etc.) zum Aus- und Aufbau betrieblicher Primärmacht zu nutzen.

Sofern es den Gewerkschaften nicht gelingt ihre Tarif- und Betriebspolitik neu auszutarieren und betriebspolitisch stärker Fuß zu fassen, werden sie als bald zu einer wenig einflussreichen Lobbyorganisation unter anderen, mit Servicefunktionen für Betriebsräte und Rechtsschutz für die ihr verbliebenen Mitglieder verkümmern (Huber u. a. 2005; Schmidt u. a. 2003). Freilich würde damit der Klassenkonflikt nicht stillgelegt werden, es wandelte sich aber dessen Artikulationsweise. Dass sich dieser vorrangig in offenen, polar ausgetragenen 'Kämpfen' zu äußern pflegt, gehörte schon immer ins Reich der Mythenbildung. Ein Blick auf Ostdeutschland ist hier ernüchternd.

'Varieties of Germany' – Interessenpolitik im 'Ostelbischen Kapitalismus'⁹

Auch wenn mir Traxlers These „eine[r] wachsende[n] Polarisierung zwischen dem Tarifmodell Westeuropas und dem neoliberalen Tarifmodell der übrigen OECD einschließlich der Reformländer Osteuropas“ (Traxler 2002: 284) überzogen erscheint, spricht derzeit wenig für eine Konvergenz der Arbeitsbeziehungen mit dem angelsächsischen Muster vollends verbetrieblichter, wenn nicht 'shop floor'-fixierter, rechtlich und tariflich schwach bewehrter 'voluntaristischer' Interessenpolitik. In den meisten Staaten Mitteleuropas scheint sich noch kein kohärentes System der Interessenregulation konsolidiert zu haben. Augenfällig ist hier das Nebeneinander alter Staats- und neuer 'Oppositionsgewerkschaften' sowie ideologisch pluraler Dachverbände, die Existenz kaum handlungsfähiger Arbeitgeberverbände, der außergewöhnlich geringe Deckungsgrad eines weitgehend verbetrieblichten Tarifsystems und der vergleichsweise hohe Einfluss des Staates auf die Lohnbestimmung (Schroeder 2003; Kohl u.a. 2006). Zurück zum Rhein: Wie schon die Rede von einer Auffächerung des Tarifsystems und betrieblicher Formen des 'Wettbewerbskorporatismus' andeutet, zumal am bundesrepublikanischen Beispiel exemplifiziert, bewegt sich der Transformationsprozess bislang pfadgemäß.¹⁰ Die „Varieties of Capitalism“ (Hall/Soskice) spiegeln sich gleichsam in einer 'Varieties of Industrial Relations and Unionism' und vice versa – even if they move.

9 Meine Charakterisierung der neuen Bundesländer als Territorium eines – im Unterschied zum 'rheinischen' – 'ostelbischen Kapitalismus' setzt so manche nützliche Assoziationen an die feudale Agrarverfassung der ostelbischen Gebiete Preußens, dessen unterentwickelten Arbeitsmarkt, seine späte Industrialisierung sowie eine schwache Arbeiterbewegung und übersteigerten Nationalismus frei. Den Begriff des 'elbischen Kapitalismus' verdanke ich einer Diskussion mit Dr. Michael Behr (Jena).

10 Keineswegs aber 'pfadimmanent', eine freilich häufig anzutreffende Begriffsverwechslung, die den gesellschaftlichen Wandel kleinredet.

Im Falle der Bundesrepublik haben wir es aber – wenig beachtet – mit einer eigentümlichen Dualität an Kapitalismen zu tun. Obwohl die DDR 1990 der Bundesrepublik beitrug und somit in deren Wirtschafts- und Sozialordnung aufging, blieben beide Landesteile, selbst 17 Jahre nach der deutsch-deutschen Einigung, in ihrer sozio-ökonomischen Entwicklung markant distinkt (zum Überblick: SOEB 2006). Dies betrifft nicht nur Unterschiede in makroökonomischer Perspektive oder das Ausbleiben gleicher bzw. das erneute Auseinanderdriften der Arbeits- und Lebensverhältnisse, sondern ebenso die eigensinnige Aneignung der übertragenen Institutionenordnung. Entgegen der gängigen Auffassung einer schnellen und gelungenen, wenngleich defizitären Übertragung des westdeutschen Systems industrieller Beziehungen ist m. E. davon auszugehen, dass Tarifautonomie und Betriebsverfassung zu keinem Zeitpunkt gemäß der eingespielten westdeutschen Logik funktionierten. Demnach ist auch das gängige Bild der Erosion der Tarifbeziehungen schief, sofern es von einem gelungenen Institutionentransfer ausgeht, das angesichts widriger Rahmenbedingungen in die Krise geriet. Der westdeutsche Verbändeexport, die rasche Installierung von Betriebsräten, die Übertragung westdeutscher Tarifstrukturen auf Ostdeutschland, die Politik der Treuhand und die von den westdeutschen Verbandszentralen ausgehende Steuerung des Tarifgeschehens trugen zur Fassade einer erfolgreichen Transplantation westdeutscher Arbeitsbeziehungen bei.

Wie verschiedene industriesoziologische Studien belegen, ist der Prozess der Verbetrieblung der Arbeitsbeziehungen in den Neuen Bundesländern besonders deutlich vorangeschritten. Artus u. a. (2000) diagnostizieren bereits früh eine 'Verinselung' der Austauschbeziehungen. So besteht zwar für die ostdeutschen Tarifgebiete der Metall- und Elektroindustrie noch ein Verbandstarifvertrag, angesichts seiner nominellen wie realen Definitionsmacht lässt sich dieser aber kaum noch als Flächentarifvertrag qualifizieren (Schmidt u. a. 2003). Gravierender noch für die Strategie- und Handlungsfähigkeit der Gewerkschaften ist ihre mangelnde Verankerung in den Betrieben (Kädtler u. a. 1997; Artus 2001). Die Betriebsräte sind zwar weit überwiegend Mitglieder einer der DGB-Gewerkschaften, sie bringen diesen aber eher eine distanzierte, instrumentelle Haltung entgegen, die auf deren Servicefunktion abzielt.¹¹ Vertrauensleutekörper sind eine Rarität und selbst bei Existenz betriebspolitisch kaum von Belang. Da Vertrauensleute ohne die Unterstützung der Betriebsräte kaum etabliert werden, noch betriebspolitische Relevanz entfalten können, ist dies auch kaum verwunderlich. Die Verpflichtungsfähigkeit der Gewerkschaften gegenüber ihren Betriebsräten ist gering, die Betriebszentrierung der betrieblichen Interessenvertreter hingegen enorm ausgeprägt. Eine Entwicklung, die – wie erläutert – der Tendenz nach auch unter Betriebsräten Westdeutsch-

11 Hierauf verweisen auch Interviews, die ich mit Betriebsräten der Metallindustrie in den neuen Bundesländern 2001 und 2003 durchgeführt habe.

lands um sich greift. Allerdings mit einer gewichtigen Differenz. Westdeutsche Betriebsräte verstehen sich (noch immer) überwiegend als gewerkschaftsorientierte Interessenvertretungen, die jedoch betriebliche Bedingungen und Erfordernisse zu berücksichtigen hätten. Im Zweifelsfalle werden daher auch materielle Abstriche hingenommen, mitunter untertarifliche Vereinbarungen eingegangen. Dass die Betriebsräte 'ihre' Gewerkschaftssekretäre von derartigen Zugeständnissen möglichst in Unkenntnis lassen, zeugt nicht zuletzt von deren 'schlechtem Gewissen'. Unabhängig davon, ob sie eher konflikt- oder sozialpartnerschaftlich orientiert sind, sie stehen der Tradition des Reformismus nahe. Gemäß dieser Denktradition sind Interessenkonflikte zwischen Kapital und Arbeit gesellschaftlich angelegt und 'konfliktpartnerschaftlich' zu prozessieren und abuarbeiten. Die 'antagonistische Kooperation' folgt der Logik des ökonomischen Tausches, des Kompromisses, des Kontraktes. Ostdeutsche Betriebsräte hingegen sehen sich meist in einem funktionalen Ergänzungsverhältnis zu den Repräsentanten und Funktionären des Kapitals. Als solche bringen sie die Sorgen und Nöte der Belegschaft der Geschäftsführung zu Gehör, wie sie umgekehrt zum Überbringer schlechter Nachrichten aus den Managementetagen an die Beschäftigten werden. Verstehen sie sich als Interessenspartei folgt das innerbetriebliche 'take and give' der Logik der Gegenseitigkeit, des Vertrauens, der Gabe. Betriebliche Mitbestimmung mutiert zu einem betriebspolitischen Instrument des sozialen Ausgleichs, der Verständigung und der Vertrauensbildung. Konflikte sind damit nicht ausgeschlossen, sie verlaufen allerdings seltener entlang rein materieller Interessensdimensionen, häufiger entlang der Anerkennungsfrage – wie zahlreiche Einzelstudien über Vertrauens- und Misstrauenskulturen in ostdeutschen Betrieben belegen (Schmidt 1996; Hinke 1999 u. a.). Hier drückt sich eine neue Sozialpartnerschaftsideologie aus, die vielen als Zukunftsszenario eines postfordistischen Kapitalismus gilt (einschlägig: Revelli 1997, 1999).

Insofern lässt sich erstens die Betriebszentrierung ostdeutscher Arbeitsbeziehungen als negativer Modellfall sich restrukturierender Arbeitsbeziehungen begreifen, welcher als Lern- und Testfeld gewerkschaftlicher Betriebs- und Tarifpolitik betrachtet werden kann. Das gewerkschaftliche Handlungsterrain in Ostdeutschland, wenn man so will im 'ostelbischen Kapitalismus', hebt sich allerdings in gewichtigen Gesichtspunkten sozialer Logiken von der Folie Westdeutschlands ab. Demnach gilt zweitens, dass die schlichte Übertragung westdeutscher Erfolgsrezepte auf Ostdeutschland kaum wegweisend ist. Sie müssen an die spezifisch ostdeutschen Probleme und betriebskulturellen Bedingungen adaptiert werden. Sehr viel besser noch als die reflektierte Übernahme wäre die Entwicklung eigener Strategien der Organisationsentfaltung und der Interessenvertretung. Überspitzt ließe sich drittens sagen, dass der Westen mittlerweile mehr vom Osten lernen kann als umgekehrt – sofern man Lernen nicht mit Nachahmung verwechselt.

Gewerkschaftspolitische Strategiedebatte

Die genannten Aspekte laufen zusammengenommen auf das gewerkschaftspolitische Plädoyer hinaus, das räumliche Vertretungsgebiet der neuen Bundesländer endlich auch als eigensinniges Handlungsterrain begreifen zu lernen. Ein Verständnis, welches bis heute allenfalls rudimentär entwickelt ist. Sofern es als ein solches anerkannt wird, am ehesten noch von ostdeutschen Gewerkschaftern, setzt man auf einen (postsozialistischen) Generationswechsel in den Betriebsratsgremien bzw. der Vorsitzenden oder eine mit der wirtschaftlichen Konsolidierung der Betriebe verbundene Angleichung an westdeutsche Muster innerbetrieblicher Austauschbeziehungen.¹² Beide Auffassungen unterschätzen die Schwerkraft einmal etablierter, teils habitualisierter Denk- und Verhaltensstrukturen, teils über geteilte Werte und Normen sowie über formelle wie informelle Spielregeln institutionalisierter Mitbestimmungskulturen.¹³ Sie setzen zudem – durchaus fatalistisch – auf eine ‘Verwestlichung mit der Zeit’, womit man sich die Perspektive einer spezifisch ostdeutschen Strategieentwicklung vergibt. Eine Sichtweise, die auch deshalb problematisch erscheint, als der allgemeine Trend der Kleinbetrieblichung der Unternehmenslandschaft, der Tertiarisierung, Feminisierung und Prekarisierung von Arbeit in den neuen Bundesländern sehr viel weiter vorangeschritten ist als in den alten.

Geht man die zugängliche gewerkschaftspolitische Literatur samt ihren Strategieempfehlungen durch, so fällt auf, dass Ostdeutschland meist noch nicht einmal eine Randnotiz wert ist. Ein beredtes Beispiel bieten die jüngsten Schwerpunktheft der Mitbestimmung und der WSI-Mitteilungen zur Revitalisierungsdebatte der Gewerkschaften.¹⁴ Werden die Verhältnisse in den neuen Bundesländern zum Thema, erscheinen sie vielfach nur als eine wirtschaftlich und gewerkschaftlich besonders düstere Krisenregion. So hieß es selbst auf der eigens mit „Zukunft für Ostdeutschland“ überschriebenen Jahrestagung der Otto-Brenner-Stiftung, die eigene Gewerkschaftspraxis resümierend:

„Der Unterschied zwischen Ost und West ist somit weniger grundsätzlicher Natur, sondern bezieht sich auf die Größe des Problemdrucks und die daraus resultierenden Herausforderungen.“ (Peters u. a. 2006: 84)

Demnach scheint man den ostdeutschen Kolleginnen und Kollegen im Wesentlichen nur höhere Dosen westdeutscher Heilmittel empfehlen zu können. Eine Diagnose, deren Therapieempfehlung bereits in der Vergangenheit wenig

12 Dies geht zumindest aus mehreren Gesprächen und Interviews mit Gewerkschaftssekretären der IG Metall hervor (geführt zwischen 2001 und 2006, vorrangig aus Berlin, Brandenburg und Thüringen)

13 Eine empirisch wohl gut fundierte Annahme, die mit unterschiedlichen Akzentuierungen von allen industriesoziologischen Ansätzen geteilt wird, die sich innerbetrieblichen Sozialbeziehungen widmen (vgl. Bosch u. a. 1999 etc.).

14 Siehe das ansonsten außerordentlich gelungenen Heft der Mitbestimmung 12/07 und die Vorankündigung der WSI-Mitteilungen 1/2008.

hilfreich war, zuweilen dysfunktionale Effekte zeitigte. Hierzu gehörte etwa der im Westen sozialisatorisch eingeübte, explizit – bzw. plakativ nach außen gekehrte – (allgemein-)politische Betriebszugang zahlreicher Gewerkschaftssekretäre.¹⁵

Aber selbst wenn man von dem eben angedeuteten differierenden Rollen- und Politikverständnis der Betriebsräte abstrahierte, schlägt die angesprochene Quantität der Probleme in eine Qualität eigener Art um. Um dies hier nur anzudeuten, es macht einen gewaltigen Unterschied, ob 41 Prozent der Betriebe, wie in den alten Bundesländern, einem Verbandstarifvertrag unterliegen oder nur 19 Prozent; im Falle der Investitionsgüterindustrie statt 37 gar nur 14 Prozent (Ellguth/Kohaut 2007: 511). Für das System industrieller Beziehungen wie der Gewerkschaftspolitik ist es von erheblicher Bedeutung, dass in den neuen Bundesländern etwa 41 Prozent (West 20 Prozent) der Beschäftigten des verarbeitenden Gewerbes ohne den Schutz eines Tarifvertrages noch den eines Betriebsrates auskommen müssen (ebd.: 514). Ungeachtet geteilter Massenarbeitslosigkeit ist es kaum zu übersehen: die gegenüber Westdeutschland etwa doppelt so hohe Arbeitslosenquote in Ostdeutschland (13,6 gegenüber 6,8) prägt deren Arbeitswelt sehr viel deutlicher. So waren laut einer Studie des IWH 2005 „etwa 1,8 Millionen Personen bzw. jeder dritte Erwerbstätige in Ostdeutschland im Niedriglohnbereich tätig“ (Ludwig u. a. 2006: 197). Sehr viel früher und sehr viel drastischer als in Westdeutschland werden die Betriebe in den neuen Bundesländern zudem mit dem Problem überalterter Belegschaften konfrontiert werden, zumal diesen aufgrund von Abwanderung jüngerer Jahrgänge, Ausbildungsmisere und der geburtschwachen Jahrgänge der 90er Jahre bald eine klaffende Facharbeiterlücke gegenüber steht (Struck 2002). Es ist für die Legitimation der Gewerkschaften alles andere als unbedeutend, dass der Prozess der Einkommensangleichung zwischen Ost und West seit 1996 stagniert, mit Blick auf die Haushaltseinkommen bereits seit 1999 wieder anwächst (SOEB 2006; Fischer u.a. 2007).

Angesichts der beschriebenen Situation ist es mehr als zweifelhaft, ob eine ressourcenbedingte Konzentration der Gewerkschaftsarbeit auf gut organisierte Betriebe, zuweilen verbrämt als ‘Stärken stärken’, unter ostdeutschen Bedingungen nicht einer Kapitulation gleichkommt. Der Politik des ‘Besser statt billiger’ sowie einem offensiven Gebrauch von Ergänzungstarifverträgen scheint das Selbstverständnis betrieblicher Interessenvertreter entgegen zu stehen, die

15 Aus Sicht der betrieblichen Wendeaktivisten gehörte es zu den größten Errungenschaften ihres Engagements, mit der Entfernung der SED-Funktionäre und Betriebsparteigruppen, politisch agierender Betriebsleiter und FDGB-Funktionäre etc. ‘Politik’ aus den Betrieben vertrieben und wirtschaftlicher Rationalität zur Geltung verholfen zu haben (Kädtler u.a. 1997). Da die Re-Kapitalisierung vormaligen ‘Volksvermögens’ zuweilen ebenso auf sich warten ließ wie die damit zusammenhängende Ausdifferenzierung innerbetrieblicher Interessenlogiken musste die Gewerkschaftsrhetorik die neuen Betriebsräte vielfach verstören.

das ihnen entgegengebrachte Vertrauen der Geschäftsführung nicht aufs Spiel setzen wollen.¹⁶ Zudem macht sich der erst genannte Ansatz eine Wettbewerbslogik zu Eigen, aus der es gerade in den neuen Bundesländern auszubrechen gilt. Eine Werbe- und Organisationsstrategie, die auf eine Privilegierung von Gewerkschaftsmitgliedern setzt, dürfte angesichts des stärker ausgeprägten Egalitarismus und des ohnedies privilegierten Status fest angestellter Arbeitnehmer in einem Meer der Nicht- und Unterbeschäftigung zur Selbstisolierung der Gewerkschaften beitragen. Es dürften auch kaum Betriebsräte zu finden sein, die das BetrVG instrumentell handhaben und einer Aufspaltung der Belegschaft in Gewerkschaftsmitglieder und Nichtmitglieder zustimmen. Programme wie jenes der 'Guten Arbeit' der IG Metall versprechen hingegen viel eher Andockpunkte am Rollenverständnis der Betriebsräte zu finden.¹⁷ Hier scheinen die Gewerkschaften ihr Beratungsangebot erheblich auszuweiten, zugleich jedoch betriebspolitisch auf eine breite Beteiligung der Mitarbeiter (und Mitgliedergewinnung) hinorientieren zu müssen. Die Novellierung des BetrVG hat mit dem § 80, 2 (3) bzw. der Benennung 'interner Sachverständiger' rechtlich abgestützte Partizipationschancen eröffnet.¹⁸ Auch diese gilt es im Sinne der Anerkennung eigensinniger Arbeitnehmerrechte, etwa verbürgerter Teilhaberechte oder subjektiver Ansprüche an 'gute Arbeit' zu nutzen.

Eastanizing – Organize the East

An dieser Stelle kann selbstredend kein Konzept der Bewältigung der gewerkschaftspolitischen Herausforderungen in Ostdeutschland ausbuchstabiert werden. Das liegt weniger an den Umfangsbeschränkungen meines Beitrages als am derzeitigen Stand der gewerkschaftspolitischen Strategiedebatte selbst, insbesondere ihrer mangelnden Sensitivität für die Belange, Probleme und Ressourcen ihrer KollegInnen in den neuen Bundesländern. Erschwerend kommt hinzu, dass auch die sozialwissenschaftliche Transformations- und 'Neue Bun-

16 Zwei Sekretäre des IG Metall Bezirkes Berlin-Brandenburg-Sachsens sahen diese Strategie bereits an früheren Versuchen der Etablierung einer zweiten Tarifrunde für nicht tarifgebundene Betriebe als gescheitert an. Obwohl auf Belegschaftsversammlungen „kräftig beklatscht“, mieden die Betriebsräte jedwede Konfrontation mit 'ihren' Arbeitgebern.

17 Das 2003 vom Vorstand der IG Metall beschlossene Projekt 'Gute Arbeit' zielt unter veränderten arbeitsgesellschaftlichen Bedingungen auf eine Revitalisierung gewerkschaftlicher Arbeitspolitik. Gemäß eines integrativen Leitbildes sollen Fragen der Gesundheits- und Sozialverträglichkeit zu einem zentralen Kriterium der Gestaltung und Bewertung der Tarif- und Betriebspolitik aufgewertet werden. Anders noch als traditionelle Humanisierungsprojekte ist jenes der 'Guten Arbeit' weder technik- noch expertokratisch angelegt, sondern prozess- und beteiligungsorientiert. Obgleich der Betrieb als Handlungsfeld in den Fokus genommen wird, erstrebt die IG Metall über die 'konkrete Utopie' guter Arbeitsbedingungen gesellschaftspolitische Reformen zu befördern (vgl. Peters/Schmittthener 2003, Detje/Pickshaus/Urban 2005).

18 Hierzu gibt es ein erfolgreiches Beteiligungs- und die Vertrauensleutearbeit reaktivierendes Modellprojekt in der Dresdner VEM-Sachsenwerk GmbH (Brinkmann/Speidel 2006).

desländer'-Forschung einer Forschungsperspektive folgte, gemäß der Westdeutschland als Referenzfolie und entwicklungspolitisches Ziel fungierte, wodurch objektive Problemlagen als auch subjektive Eigenheiten überwiegend nur als transitorische Phänomene in den Blick kamen, meist als Hemmnisse für den – einseitig konzipierten – Angleichungsprozess, selten als Potential in einem offenen Entwicklungsprozess (siehe Kollmorgen 1996, 2003). Dennoch lassen sich an dieser Stelle einige mir wichtig erscheinende gewerkschaftspolitische Aufgabenfelder benennen:

Es gehört zum fast schon trivialen Gemeingut, dass Mitgliederverbände zur Entwicklung neuer Perspektiven einer breiten Diskussion ihrer Zielsetzungen sowie der Mittel und Wege ihrer Realisierung bedürfen. Der innere Verständigungs- und Strategiebildungsprozess ist allerdings nicht voraussetzungslos, sondern von organisationalen Relevanzfiltern, Kommunikationskanälen, Willensbildungs- und Entscheidungsstrukturen geprägt. Ein Sachverhalt, der den Gewerkschaftsstrategen durchaus bewusst ist. So mied etwa die IG Metall nicht nur aus Gründen der Effizienz – mit Ausnahme der zeitweiligen Einrichtung einer Bezirksleitung für Sachsen (1990-1995) – die Etablierung eigenständiger Ostbezirke, es ging auch um die Meidung einer organisationalen, insbesondere tarifpolitischen Sonderentwicklung 'Ost' (Schroeder 2000: 208 ff.). Einzig und allein der Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen hätte repräsentationslogisch die Funktion eines selbstbewussten Sprachrohrs 'IG Metall Ost' übernehmen können.¹⁹ Angesichts des gescheiterten Streiks um die 35-Stundenwoche scheint er dieser Möglichkeit aber beraubt (Schmidt 2003; Müller/Wilke 2004). Da mit dieser Niederlage der tarifliche Angleichungsprozess auf unbestimmte Zeit ausgesetzt wurde, dürfte mittelfristig die – ohnehin fragile – Legitimität der Westdominanz brüchig werden. Das vormalige, zeitweilig überaus rationale Projekt, sich nicht in west- und ostdeutsche Gewerkschafter differenzieren zu lassen wird organisationspolitisch zunehmend fragwürdig. Sieht man von Tagungen, wie die der Otto-Brenner-Stiftung, einschlägigen Tagesordnungspunkten auf Vorstandssitzungen und bezirksübergreifenden Koordinierungstreffen ab, bestehen keine Foren spezifisch ostdeutscher Interessenartikulation (vgl. ebd.: 209). Es ist sicherlich nicht sinnvoll, bestehende Bezirks- und Organisationsgrenzen einzureißen. Offenkundig sollte jedoch quer zu den bestehenden Organisationsgrenzen ostdeutscher Gewerkschaftspolitik deutlich mehr Raum gegeben werden. Das gern zitierte Europa der Regionen beginnt vor der eigenen Haustür.

Die Anerkennung Ostdeutschlands als eigenes Handlungsterrain, die Einrich-

19 Aus verschiedenen hier nicht darzulegenden Gründen kamen dem Landesverband Ost (ohne Mecklenburg-Vorpommern) der kleinen NGG sowie dem Landesbezirk Nord-Ost der IG BCE keine vergleichbare Bedeutung zu. Ob die neue, seit dem 17. März 2007 zu einem eigenen ver.di-Landesbezirk zusammengeführte Gliederung 'Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen' gewerkschaftspolitisch von größerem Gewicht sein wird, ist noch offen.

tung innergewerkschaftlicher Foren ostdeutscher Selbstverständigung und Strategiefindung hat nichts mit einer Aufspaltung der Gewerkschaften zu tun. Vor Jahren noch hätte eine solche Plattform womöglich organisational destruktive Fliehkräfte freigesetzt. Längst würden sie Prozesse der Identifikation mit den Gewerkschaften und ihrer Politik sowie ein wechselseitiges organisationales Lernen befördern. Ostdeutsches 'Wir'-Bewusstsein scheint heute weniger als Abgrenzungsidentität zu fungieren, denn als Medium der Interessenartikulation. Da sich die Ostdeutschen sehr viel stärker als Westdeutsche der Arbeiterschicht zurechnen und an 'sozialdemokratischen Werten' orientieren, besteht für die Gewerkschaften ein günstiger Resonanzboden.²⁰ Wie schon die schwache Verankerung der SPD in den neuen Bundesländern belegt, ergeben sich hieraus keine Erfolge im Selbstlauf. Das zum Teil verbreitete Misstrauen in 'westdeutsche' Problemlösungen ließe sich zudem produktiv in die Entwicklung eigener Projekte ummünzen (vgl. Koch 1998). Es ist wenig hilfreich, die Verhältnisse in den neuen Bundesländern einseitig als defizitär wahrzunehmen, sie sind in etlicher Hinsicht weiter vorangeschritten. Dies gilt etwa für das Problem der Verbetrieblung von Interessenpolitik, der Heterogenisierung der Tariflandschaft, für die Herausforderungen der Verkleinbetrieblichung und Tertiärisierung der Wirtschaft, der Feminisierung von Arbeit, der 'Überalterung' von Belegschaften oder der Organisation prekär Beschäftigter. Der vielfach aufzubringende Ressourcentransfer von West nach Ost zur Kreditierung und Subventionierung ostdeutscher Gewerkschaftsstrukturen ließe sich demnach als gesamtverbandliche Zukunftsinvestition verstehen, sofern man mehr Mut zu organisations- und betriebspolitischen Experimenten aufbrächte.

Gegenüber Betriebsräten und Arbeitnehmern, die in Wettbewerbs- oder Beschäftigungspakte eingebunden sind, greifen traditionelle Strategien konfliktärer Mobilisierung ins Leere, befördern noch die Entfremdung der 'verbetriebligten Mitgliedschaft' gegenüber ihrer Gewerkschaft. Dieser Sachverhalt gilt für die neuen Bundesländer noch sehr viel mehr als für Westdeutschland. Weder 'staatssozialistische Planerfüllungspakte' noch die 'Überlebenspakete' der Transformationskrise oder die 'Wettbewerbspakte' der Gegenwart legten ostdeutschen Lohnabhängigen kollektives, gegenmachtbasiertes Interessenhandeln nahe. Aber auch herkömmliche sozialpartnerschaftliche Politikmuster bleiben prekär, solange Gewerkschaften als betriebliche Fremdkörper gelten. Gewerkschaften müssen sich auf die besonders ausgeprägte Betriebsorientie-

20 In der subjektiven Schichtestufung verorteten sich im Jahre 2002 42 Prozent der Ostdeutschen der Arbeiterschicht zu, im Westen hingegen nur 25 Prozent (Geißler 2006: 102). Alle einschlägigen Untersuchungen bestätigen, dass sich Ostdeutsche gegenüber Westdeutschen im Parteienspektrum politisch eher links verorten, den Staat politisch stärker in die Verantwortung nehmen, häufiger dem Gleichheitspostulat zuneigen und den Sozialismus sehr viel deutlicher für eine gute, wenngleich schlecht praktizierte Idee halten (exemplarisch: Arzheimer 2005). Zu den möglichen politischen Implikationen der 'Ost-Identität' sei auf den nach wie vor lesenswerten Diskussionsbeitrag von Thomas Koch (1998) verwiesen.

rung ostdeutscher Betriebsräte und der von ihnen vertretenen Arbeitnehmerschaft strategisch einstellen. Nicht um diese zu bedienen, sondern um sie zu transformieren. Es geht um die Anerkennung spezifischer Arbeitnehmerinteressen auf betrieblicher Ebene. Projekte wie das der 'Guten Arbeit' der IG Metall versprechen hier Anknüpfungspunkte, basalen Arbeitnehmerinteressen innerbetrieblich Legitimität und Geltung zu verschaffen. Hierzu werden sich die Gewerkschaften stärker noch als bisher auf den beschwerlichen Weg der betriebsbezogenen arbeitspolitischen Beratung, der aktivierenden Betriebspolitik und der projektförmigen Einbindung von Betriebsräten begeben müssen. Gewerkschaftspolitisch zielt diese Empfehlung über eine 'Humanisierung der Arbeit' hinaus auf eine Politisierung der kleinen und alltäglichen Sorgen und Forderungen aus der Arbeitswelt. Eine solche gewerkschaftliche Betriebspolitik entkräftet den verbreiteten Vorwurf der Betriebs- und Praxisferne der Gewerkschaften, tritt der Interpretationsmacht des betrieblichen Managements - zunächst partiell - entgegen, leitet einen Prozess der Selbstpolitisierung ein, verhilft den Gewerkschaften zu betrieblicher Präsenz und eröffnet Chancen, neue - strategisch wichtige - Belegschaftsgruppen zu gewinnen. In etlicher Hinsicht käme dieser 'Kampf um Anerkennung' (Honneth) einem Kulturkampf gleich, der rasch moralische und normative Dimensionen des Arbeitskonfliktes in den Vordergrund spült (Schmidt 2005). Dass die Arbeitnehmer der meisten ostdeutschen Betriebe gegenüber tariflich fixierten Branchenstandards Einkommenseinbußen und längere Arbeitszeiten hinnehmen (Hinke u. a. 2003), dürfte hierbei in Anschlag gebracht werden.

Sich den gewerkschaftspolitischen Herausforderungen Ostdeutschlands zu stellen drängt! Dies gilt nicht nur mit Blick auf allgemeine Erosionsprozesse der Tarifsetzungsmacht, die rückläufige Mitgliederentwicklung und schwindende Finanzausstattung der Gewerkschaften, welche ihnen die Arbeit in Zukunft nicht einfacher machen werden (Schmidt u. a. 2003). Es geht vielmehr um die Folgen der „demographischen Sonderentwicklung“ (Struck 2002: 59) in den neuen Bundesländern. Angesichts geburtenschwacher Jahrgänge der Nachwendzeit, der Westmigration jüngerer qualifizierter Arbeitnehmer, der anhaltenden Lehrstellenmisere, einer anschwellenden Verrentungswelle ostdeutscher Arbeitnehmer, der breiten Dequalifizierung von Langzeitarbeitslosen und des rapid schrumpfenden Erwerbspersonenpotentials insgesamt werden alsbald betriebliche Nachwuchsprobleme, insbesondere in Form einer klaffenden Facharbeiterlücke, schmerzlich spürbar werden. Die Frage des generationellen Überganges stellt sich auch für die Betriebsinhaber selbst und die Nachbesetzung von Führungspositionen (Martens u.a. 2003). Von ihrer Beantwortung wird vielfach der Fortbestand kleinerer und mittelständischer Betriebe abhängen. An dieser Stelle möchte ich aber auf einen betriebspolitisch bislang unbeachtet gebliebenen Aspekt dieser Entwicklungen aufmerksam machen. Durch die sich in den nächsten Jahren vollziehende Verrentungswelle, die

hiervon ausgehenden Umschichtungen in der Belegschaftszusammensetzung sowie der anstehenden Neubesetzung von Führungsfunktionen öffnet sich ein betriebspolitisches Zeitfenster zur Neuordnung der Mitbestimmungskultur ostdeutscher Unternehmen. Relevante Belegschaftsneuzugänge sowie personelle Wechsel an der Unternehmensspitze setzen eingübte, zwischenzeitlich unhinterfragte Verhaltensregeln, Beziehungsmuster und arbeitspolitische Kompromisslinien Stress aus, machen sie betrieblichen Akteuren in ihrem Für und Wider bewusst und können zu deren grundlegenden Veränderung führen. Eine Chance für die Gewerkschaften, betrieblich Fuß zu fassen und die innerbetrieblichen Sozialbeziehungen interessenpolitisch aufzuladen.

Zivilgesellschaftliche Strukturen konnten sich in den neuen Bundesländern nur schwer entwickeln, teils wurde deren normativer Klang durch neonazistische Netzwerke verkehrt. Die extreme Rechte versucht die 'Soziale Frage' für sich zu reklamieren, wie die Hartz IV-Proteste im Jahr 2004 sowie die vergangenen Landtagswahlen belegen. Auch wenn keine einfachen Kausalbeziehungen unterstellt werden dürfen, so spricht doch einiges dafür, dass der Resonanzboden für rechtspopulistische und nazistische Ideologien in der schwindenden „Integrationskraft von Erwerbsarbeit“ begründet liegt (Dörre 2004). Angesichts der in Ostdeutschland besonders gravierenden Erosion des sogenannten Normalarbeitsverhältnisses und der disziplinierenden Effekte prekarierteter Beschäftigungsverhältnisse und Massenarbeitslosigkeit bietet Erwerbsarbeit selbst der begünstigten Facharbeiterschaft kaum noch soziale und ökonomische Sicherheit sowie prozessierbare Teilhaberechte. So betrachtet lässt sich die sozio-kulturelle und politische Bedeutung der Rechten auch als Phänomen der Krise gewerkschaftlicher Interessenpolitik verstehen (ebd.: 312). Die direkte politische Auseinandersetzung mit rechtspopulistischen und nazistischen Akteuren und Einstellungen ist ausgesprochen wichtig, sie bedarf jedoch der Ergänzung durch eine 'Politik der Entprekariisierung' (ebd.). Hier kann die Vorstellung von 'Guter Arbeit' ansetzen. Neben der Bekämpfung von Hartz IV, der Forderung nach öffentlichen Beschäftigungsprogrammen, dem massiven Eintreten für einheitliche Mindestlöhne gilt es Kriterien für 'gute Arbeit' gesellschaftlich zu diskutieren und normativ zu verankern. Betriebliche und gesellschaftliche Aktivitäten sind zu einem 'gegenhegemonialen Projekt' zu bündeln. Ohne die Bekämpfung sozialer Unsicherheit wird es weder gelingen, der extremen Rechten gesellschaftlich das Wasser abzugraben, noch qualitativen Arbeitsansprüchen betrieblich Geltung zu verschaffen.

Literatur

- Artus, Ingrid/Schmidt, Rudi /Sterkel, Gabriele (2000): *Brüchige Tarifrealität. Der schleichende Bedeutungsverlust tariflicher Normen in der ostdeutschen Industrie*, Berlin.
- Artus, Ingrid (2001): *Krise des deutschen Tarifsystems. Die Erosion des Flächentarifvertrages in Ost und West*, Wiesbaden.

- Arzheimer, Kai (2005): 'Freiheit oder Sozialismus?'. Gesellschaftliche Wertorientierungen, Staatszielvorstellungen und Ideologien im Ost-West-Vergleich. In: Gabriel, Oscar W./ Walter, Jürgen W./ Rattner, Hans (Hrsg.): *Wächst zusammen, was zusammen gehört?* Baden-Baden, S. 285-313.
- Brinkmann, Ulrich/Speidel, Frederic (2006): Hybride Beteiligungsformen am Beispiel sachkundiger Arbeitnehmer. In: *WSI-Mitteilungen*, H. 2, S. 86-91.
- Bispinck, Reinhard/Schulten, Thorsten (2005): Deutschland vor dem tarifpolitischen Systemwechsel? In: *WSI-Mitteilungen*, H. 8, S. 466-472.
- Bosch, Aida u.a. (1999): *Betriebliches Interessenhandeln (Band 1). Zur politischen Kultur der Austauschbeziehungen zwischen Management und Betriebsrat in der westdeutschen Industrie*, Opladen.
- Detje, Richard/Pickshaus, Klaus/Urban, Hans-Jürgen (2005): *Arbeitspolitik kontrovers. Zwischen Abwehrkämpfen und Offensivstrategien*, Hamburg.
- Dörre, Klaus (2002): *Kampf um Beteiligung. Arbeit, Partizipation und Industrielle Beziehungen im flexiblen Kapitalismus*, Wiesbaden.
- Dörre, Klaus (2003): Das flexibel-marktzentrierte Produktionsmodell - Gravitationszentrum eines 'neuen Kapitalismus'? In: Dörre, Klaus/Röttger, Bernd (Hrsg.): *Das neue Marktregime*, Hamburg, S. 7-34.
- Dörre, Klaus (2004): Rechte Orientierungen unter Lohnabhängigen. Ursachen, Auswirkungen, Gegenstrategien. In: Demirovic, Alex/Beerhorst, Joachim/Guggemos, Michael (Hrsg.): *Kritische Theorie im gesellschaftlichen Strukturwandel*, Frankfurt a.M., S. 289-317.
- Ellguth, Peter/Kohaut, Susanne (2007): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2006. In: *WSI-Mitteilungen*, H. 9, S. 511-514.
- European Commission (2006): *Industrial Relations in Europe 2006*, Luxembourg.
- Fischer, Gabriele u.a. (2007): Standortbedingungen und Beschäftigung in den Regionen West- und Ostdeutschlands. IAB-Forschungsbericht, H- 5, Nürnberg.
- Geißler, Rainer (2006): *Die Sozialstruktur Deutschlands. Zur gesellschaftlichen Entwicklung mit einer Bilanz zur Vereinigung*, Wiesbaden, S. 102 f.
- Hinke, Robert (1999): 'Soft Facts' are 'Hard Factors'. Innerbetriebliche Sozialbeziehungen im Prozeß der sozio-ökonomischen Transformation Ostdeutschlands - Eine Betriebsfallstudie. *Jenaer Beiträge zur Soziologie*, H. 7, Jena.
- Hinke, Robert (2003): Von der Krise des Fordismus zur Krise der Gewerkschaften. In: *Gewerkschaftliche Monatshefte*, H. 8-9, S. 526-536.
- Hinke, Robert (2005): Der Flächentarifvertrag. Erinnerungsarbeit zu dessen Sinn und Zweck. In: *Sozialismus*, H. 7-8, S. 22-32.
- Hinke, Robert/Röbenack, Silke/Schmidt, Rudi (2003): *Diesseits und jenseits des Tarifvertrages. Die Gestaltung der Lohn- und Leistungsbedingungen in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie* (Eine Studie im Auftrag der Otto-Brenner-Stiftung; H. Nr. 30), Berlin.
- Huber, Berthold/Burkhard, Oliver/Klebe, Thomas (2005): Tarifpolitik ist Betriebspolitik, Betriebspolitik ist Tarifpolitik. In: *WSI-Mitteilungen*, H. 11, S. 656-662
- Kädtler, Jürgen/Kottwitz, Gisela/Weinert, Rainer (1997): *Betriebsräte in Ostdeutschland. Institutionenbildung und Handlungskonstellationen 1989-1994*, Opladen.
- Koch, Thomas (1998): Ost-Identität. Anker - Anspruch - Anschlussmöglichkeit. In: *Utopie kreativ*, H. 97-98, S. 18-34.
- Kohl, Heribert/Lehndorff, Steffen/Schief, Sebastian (2006): Industrielle Beziehungen in Europa nach der EU-Erweiterung. In: *WSI-Mitteilungen*, H. 7, S. 403-409.
- Kollmorgen, Raj (1996): Schöne Aussichten? Zur Kritik integrativer Transformationstheorien. In: Kollmorgen, Raj/Reißig, R./Weiß, Johannes: *Sozialer Wandel und Akteure in Ostdeutschland*, Opladen, S. 281-332.
- Kollmorgen, Raj (2003): Das Ende Ostdeutschlands? Zeiten und Perspektiven eines Forschungsgegenstandes. In: *Berliner Debatte Initial*, H. 2, S. 4-18.
- Ludwig, Udo u.a. (2006): Ostdeutsche Wirtschaft: Wachstum der Produktion bleibt erneut im Ost-West-Vergleich zurück. In: *IWH, Wirtschaft im Wandel*, H. 7, S. 189-212.
- Lütz, Susanne (2003): Governance in der politischen Ökonomie. In: *MPIfG Discussion Paper*, H. 03/05, Köln.
- Martens, Bernd/Michailow, Matthias/Schmidt, Rudi (Hg) (2003): *Managementkulturen im Umbruch. SFB-Mitteilungen*, H. 10, Jena.

- Müller, Hans-Peter/Wilke, Manfred (2004): *Quo vadis, IG Metall?*, Köln.
- Müller-Jentsch, Walther (1997): *Soziologie der Industriellen Beziehungen. Eine Einführung*, Frankfurt a.M./New York, 1997.
- Peters, Jürgen/Schmitthenner (Hrsg.) (2003): *gute arbeit. Menschengerechte Arbeitsgestaltung als gewerkschaftliche Zukunftsaufgabe*, Hamburg.
- Peters, Jürgen u.a. (2006): *Zukunft für Ostdeutschland*, Hamburg.
- Reveli, Marco (1997): Vom 'Fordismus' zum 'Toyotismus'. Das kapitalistische Wirtschafts- und Sozialmodell im Übergang, *Supplement der Zeitschrift Sozialismus*, H. 4.
- Reveli, Marco (1999): *Die gesellschaftliche Linke*, Münster.
- Rehder, Britta (2006): Legitimitätsdefizite des Co-Managements. In: *Zeitschrift für Soziologie*, H. 3, S. 227-242.
- Röttger, Bernd (1997): *Neoliberale Globalisierung und eurokapitalistische Regulation. Die politische Konstitution des Marktes*, Münster.
- Schmidt, Rudi (2003): Der gescheiterte Streik in der ostdeutschen Metallindustrie. In: *PROKLA 132*, S. 493-509.
- Schmidt, Rudi/Röbenack, Silke/Hinke, Robert (2003): Prekarisierung des kollektiven Tarifsystems am Beispiel der ostdeutschen Metallindustrie. In: *Industrielle Beziehungen*, H. 2, S. 220-249.
- Schmidt, Rudi/Trinczek, Rainer (1993): Duales System: Tarifliche und betriebliche Interessenvertretung. In: Müller-Jentsch, Walter (Hg.), *Konfliktpartnerschaft: Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen*, München/Meering, S. 169-202.
- Schmidt, Rudi (2003): The Rebuilding of Industrial Relations in Eastern Germany. In: Müller-Jentsch, W./Weitbrecht, H. (Hg.): *The Changing Contours of German Industrial Relations*, München/Mehring, S. 81-102.
- Schmidt, Werner (1996): *Betriebliche Sozialordnung und ostdeutsches Arbeitnehmerbewusstsein im Prozeß der Transformation*, München/Meering.
- Schmidt, Werner (2005): Industrielle Beziehungen, Interesse und Anerkennung. Plädoyer für eine duale Perspektive. In: *Industrielle Beziehungen*, H. 1, S. 51-73.
- Schroeder, Wolfgang (2000): *Das Modell Deutschland auf dem Prüfstand*, Wiesbaden.
- Schroeder, Wolfgang (2003): Arbeitsbeziehungen in Mitteleuropa - die Bedeutung der Tarifpolitik. In: *WSI-Mitteilungen*, H. 1, S. 51-59.
- Schroeder, Wolfgang/Silvia, Stephen J. (2003): Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände. In: Schroeder, Wolfgang/ Wessels, Bernhard (Hrsg.): *Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland*, Wiesbaden, S. 244-270.
- Schulten, Thorsten (2004): *Solidarische Lohnpolitik in Europa*, Hamburg.
- SOEB (Sozioökonomische Berichterstattung) (2006): *Diskussionspapier zum SOEB-Werkstattgespräch 3: Ostdeutschland - fragmentierte Entwicklung*, Berlin.
- Struck, Olaf (2002): *Demographie und Strukturbruch. Zur nachhaltigen demographischen Verwerfung auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt* (Dokumentationen der Heinrich-Böll-Stiftung, Nr. 21), Berlin, S. 59-65.
- Traxler, Franz (2002): Tarifpolitik in Europa. In: *WSI-Mitteilungen*, H. 5, S. 282-285.
- Wagner, Hilde (Hrsg.) (2005): „Rentier' ich mich noch?“. *Neue Steuerungskonzepte im Betrieb*, Hamburg.
- Weber, Max (1980): *Wirtschaft und Gesellschaft*, Tübingen, S. 23 ff.

Martin Beckmann

Die Rolle von Finanzinvestoren beim Umbau der deutschen Ökonomie

1. Einleitung

Seit der Kritik von Franz Müntefering im letzten Bundestagswahlkampf an vornehmlich angloamerikanischen Finanzinvestoren, dass ihre Vorgehensweise beim Kauf und Umbau von Unternehmen der von Heuschrecken gleiche, wird der Frage nach der Rolle des Finanzkapitals¹ in den aktuellen Veränderungen des Kapitalismus stärkere Aufmerksamkeit zuteil. Die nahezu täglich neuen Meldungen über den Aufkauf von Unternehmen und Wohnungsgesellschaften durch Finanzinvestoren verweisen auf einen tief greifenden Wandel der Ökonomie. Wie aber ist diese Transformation zu erklären? Die Rede von den einfallenden Heuschrecken suggeriert, dass ein bestehendes System von außen attackiert und zerstört wird. Tatsächlich ist der Prozess aber komplexer und nicht auf die Attacken angloamerikanischer Fondsgesellschaften zu reduzieren. Das starke Wachstum der Finanzmärkte seit den 1970er Jahren, eine zumindest bei großen transnationalen Unternehmen stärker auf den Kapitalmarkt ausgerichtete Unternehmensfinanzierung, die Einführung kapitalmarkt-orientierter Steuerungskonzepte wie dem Shareholder Value in Unternehmen und die politische, auf nationalstaatlicher wie europäischer Ebene sich vollziehende Finanzmarktförderung, verweisen auf eine umfassendere Transformation. Die Finanzinvestoren – Versicherungsunternehmen, Investmentgesellschaften, Pensionsfonds, Hedge Fonds und Private Equity-Unternehmen – sind dabei zum einen Nutznießer einer kapitalmarktorientierten Neuausrichtung jener Banken und Konzerne, die jahrzehntelang die „Deutschland AG“ getragen haben, sich seit den neunziger Jahren jedoch verstärkt von ihren Kapitalbeteiligungen trennen. Zum anderen profitieren sie von einer Politik der Finanzmarktförderung, die auf nationalstaatlicher und EU-Ebene den Übergang in einen europäischen Finanzmarktkapitalismus betreibt (Beckmann 2007).

1 Rudolf Hilferding (1910: 305) sah im Finanzkapital das Produkt der Verschmelzung von Bank- und Industriekapital unter den Bedingungen des Übergangs vom Konkurrenz- zum Monopolkapitalismus. Entgegen dieser bekannten Definition wird hier unter Finanzkapital das zinstragende Kapital im marxischen Sinne verstanden. Dieses existiert neben dem Industriekapital als selbständige Fraktion. Die vom Finanzkapital über das Kreditssystem bereitgestellten finanziellen Mittel erlauben eine beschleunigte Kapitalakkumulation. Gleichzeitig konkurriert das Finanzkapital mit dem Industriekapital um die Verteilung des Mehrwerts.