

Auf nationaler Ebene sollten tripartistische Körperschaften etabliert werden, in denen Arbeitnehmer und Arbeitgeber der IW durch Arbeiterorganisationen in einer Arbeitnehmergruppe und durch Wirtschaftsverbände in einer Gruppe der Arbeitgeber vertreten werden. Wo tripartistische Strukturen bereits existieren, sollten sie die IW in die bestehenden Organisationen und Aktivitäten integrieren.

Die lokalen Regierungen sollten Strukturen etablieren, in denen mit den lokalen Behörden Diskussionen und Verhandlungen stattfinden können über Themen wie die Regulierung des Straßenhandels und die Bereitstellung von sanitären Einrichtungen für Straßen- und Markthändler, öffentliche Aufträge für Heimarbeiter und andere Arbeiter des informellen Sektors, Maßnahmen gegen die Belästigung der Straßen- und Markthändler in Innenstädten usw.

## (6) Statistik

Die ILO sollte alle Regierungen dabei unterstützen, ausführliche Statistiken über die IW in den jeweiligen Ländern zu erstellen.

### Kontakt:

Committee für Asian Women  
386/60 Soi Ratchadaphisek 42  
Ladyao, Chatujak  
Bangkok 10900, Thailand  
tel.: (+66 2) 930 56 35; fax: (+66 2) 930 56 33  
[caw@mozart.inet.co.th](mailto:caw@mozart.inet.co.th)

HomeNet (Asia) c/o Justice and Peace  
2429 SoiSaen Suk  
Prachasongkroh Road  
Huay Kwang  
Bangkok 10400, Thailand  
tel.: (+66 2) 277 46 25; fax: (+66 2) 276 15 46  
[homenet@asianet.co.th](mailto:homenet@asianet.co.th)

International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU)  
5, boulevard du Roi Albert II  
B - 1210 Bruxelles  
tel.: (+32 2) 224 02 11  
fax: (+32 2) 201 58 15, 203 07 56  
[internetpo@icftu.org](mailto:internetpo@icftu.org) [www.icftu.org](http://www.icftu.org)

International Federation of Workers' Education Associations (IFWEA) c/o AOF  
Postboks 8703  
Youngstorget  
N - 0028 Oslo  
tel.: (+47) 23 06 12 88  
fax: (+47) 23 06 12 70, 22 03 12 72  
[aslak.leesland@aof.no](mailto:aslak.leesland@aof.no) [www.ifwea.org](http://www.ifwea.org)

International Restructuring Education Network (IRENE)  
Stationsstraat 39  
NL - 5038 EC Tilburg  
tel.: (+31 13) 535 15 23  
fax: (+31 13) 535 02 53  
[irene@antenna.nl](mailto:irene@antenna.nl)

StreetNet  
P.O. Box 61139  
Bishopsgate  
Durban 4008, South Africa  
tel.: (+27 31) 307 40 38  
fax: (+27 31) 306 94 70  
[stnet@iafrica.com](mailto:stnet@iafrica.com)

Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO)  
Carr Center for Human Rights  
Kennedy School of Government  
Harvard University  
79 John F. Kennedy Street  
USA - Cambridge MA 02138  
tel.: (+1 617) 495 76 39  
fax: (+1 617) 496 28 28  
[wiego@ksg.harvard.edu](mailto:wiego@ksg.harvard.edu) [www.wiego.org](http://www.wiego.org)

Wolfgang Schroeder

## Die Transformation einer bundesdeutschen Basisinstitution – oder: warum Bob Dylan Recht hatte... – eine Replik auf Michael Wendls konservative Verteidigung des Flächentarifvertrags in *PROKLA* 129

### 1. Primat der Politik: ja, aber...

Der Flächentarifvertrag ist nicht nur eine der wichtigsten Basisinstitutionen der sozialen Demokratie in der Bundesrepublik Deutschland, sondern auch ein zentraler Referenzpunkt für die gewerkschaftliche Organisationspolitik. Deshalb spielt die Akzeptanz und Funktionsfähigkeit dieser Institution eine zentrale Rolle für die strategischen Überlegungen der Gewerkschaften in Deutschland. Aus dieser Perspektive ist auch Michael Wendls Beitrag interessant (*Jenseits des Tarifgitters*, *PROKLA* 129, 4/2002), der sich mit Ursachen und Strategien befasst, die zur Erosion des Flächentarifvertrages führen. Dabei setzt er sich primär mit der Globalisierungs- und der Transformationsthese auseinander, wobei er zu dem Ergebnis kommt, dass beide Ansätze einen gewissen Automatismus nahelegen: Einerseits werde eine zwingende Reaktion der Tarifparteien auf einen veränderten Wettbewerbsmodus (Globalisierungsthese) unterstellt und andererseits auf den Wandel des Produktionsmodells (Transformationsthese). Dies seien jedoch lediglich Rahmenbedingungen der Tarifpolitik, die nicht in der Lage seien den Wandel der Tarifpolitik selbst zu erklären. Hinsichtlich der Umweltbedingungen flächentarifvertraglicher Politik sieht er die seit Mitte der 70er Jahre neoklassisch ausgerichtete Geld- und Fiskalpolitik als entscheidenden Einflussfaktor. Kritisch sei vor allem, dass die Gewerkschaften die damit einhergehende Lohnkostentheorie partiell akzeptierten (Geringe Lohnkosten schaffen Arbeitsplätze) und sich damit ihrer eigenen Bewertungs- und Gestaltungsmittel mehr oder weniger kampfflos entledigt hätten. Statt sich korporativ (Bündnisse für Arbeit) und normativ (dritte Wege) einbinden zu lassen, wären die Gewerkschaften gut beraten, sich auf ihre eigene Kraft und ihre Rolle als makroökonomischer Akteur (expansive Lohnpolitik) zu besinnen.

Im Zentrum von Wendls Thesen steht die Behauptung, dass die innere und äußere Erosion des Flächentarifvertrages das Ergebnis einer „Summe tarifpolitischer Fehlentscheidungen“ sei, also primär ein „selbst verschuldetes Prob-

Übersetzung aus dem Englischen: Lydia Heller

lem“. Statt die veränderten Bedingungen, als Resonanzfläche für ein scheinbar alternativloses Verhalten zu deuten, gehe es deshalb darum, den „Primat der Politik“ zu akzentuieren und die Alternativen deutlich zu markieren. Dieser durchaus sympathische Ansatz führt den Autor zu einer Reihe von scharfen Vorwürfen gegen die gewerkschaftliche Konzeptionslosigkeit im Allgemeinen und gegen die „wettbewerbsorientierte Tarifpolitik“ der IG Metall im Besonderen. Ich teile die Grundthese von Wendl, dass es keinen Reaktionsautomatismus gibt, der angesichts veränderter Rahmenbedingungen zu einem bestimmten Verhalten zwingt. Trotzdem komme ich zu einer gänzlich anderen Bewertung hinsichtlich des ökonomischen, politischen und sozialen Wandels sowie des bisherigen Prozesses tarifpolitischer Reformarbeit: Die bundesdeutsche Tarifpolitik befindet sich in einem von den tarifpolitischen Akteuren aktiv vorangetriebenen Prozess hin zu einem Mehrebenensystem, in dessen Zentrum trotz mancher Momente „suboptimaler Politik“ nach wie vor der Flächentarifvertrag steht. Der hier vorgetragene zentrale Einwand gegenüber Wendl ist, dass er den Wandel der Akteure und der Produktionsbedingungen nicht oder nur verkürzt zur Kenntnis nimmt. Zudem ignoriert er die positiven Folgen einer sozialen und politischen Einbettung der tarifpolitischen Akteure und propagiert eine entsprechend naive Aktionspolitik.

## 2. Transformation der Tarifpolitik: Hin zu einem Mehrebenensystem

Die tarifpolitische Institutionenordnung der Bundesrepublik geht in ihren Fundamenten auf Entscheidungen des Kaiserreiches zurück (Knips 1996). Gleichwohl fanden seither mannigfaltige Veränderungen statt, die es auch künftig eher mehr als weniger geben wird. Als wesentliches Moment der Kontinuität lässt sich deren überbetriebliche Ausrichtung identifizieren. Dieses Kernmoment des deutschen Modells der Lohnfindung setzt vergleichsweise organisationsmächtige Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften voraus. Denn sie sind es, die jenseits von Betrieb und Staat in der Lage sind, normsetzend zu wirken, um flexibel verkoppelt mit den betrieblichen Akteuren eine quasi Selbstregulation von Verteilungspolitik und Arbeitsbedingungen zu betreiben. Trotz eines permanenten Wandels auf der Ebene der Rahmenbedingungen, Akteure und Instrumente sind die Grundlagen der flächentarifvertraglichen Institutionenordnung bisher nicht in Frage gestellt worden. Dies ist nicht das Ergebnis eines Automatismus, sondern das Resultat einer flexiblen und klugen Politik konkreter Akteure.

Seit einigen Jahren mehren sich jedoch empirisch fundierte Zweifel an der Stabilitätsthese: Erstens lässt sich seit 1982 ein Rückgang der bereinigten Lohnquote feststellen, was darauf verweist, dass die Tarifpolitik als Verteilungsinstrument einer zurückgehenden Bedeutung ausgesetzt ist. Die bereinigte Lohnquote erreichte 1982 mit 72,5% ihren Höhepunkt für die Bundesrepu-

blik. Ende der 90er Jahre lag sie mit 65% sogar unter dem OECD-Durchschnitt von 66,7% (Eichhorst et al. 2001: 136). Zweitens nimmt die Zahl derjenigen ab, deren Arbeitsbedingungen durch die Mindestnormen der Tarifverträge geprägt sind. Der zurückgehende Geltungsgrad der Tarifverträge zeigt sich nicht nur an den Mitgliederverlusten der Arbeitgeberverbände, sondern auch an der Tariffucht sowie am Entstehen von neuen service- und dienstleistungsorientierten Wirtschaftsbereichen, die von der flächentarifvertraglichen Ordnung gar nicht mehr erfasst werden. Die dritte herausfordernde Dimension besteht in der Ausdifferenzierung von betrieblichen Strukturen sowie von Lebens- und Interessenlagen bei den Beschäftigten. Davon ausgehend gibt es einerseits eine größere Skepsis gegenüber Verbänden und andererseits differierende Individualpräferenzen, die von den traditionellen Flächentarifverträgen nur unzureichend abgedeckt wurden und werden.

### 2.1 Rahmenbedingungen: Keine beliebigen Reaktionsmöglichkeiten

Im Folgenden werden wichtige Veränderungen der Rahmenbedingungen behandelt, die den Resonanzboden für den Wandel der deutschen Tarifpolitik bilden. Sie sind, so meine Hypothese, mehr als ein neuer Rahmen innerhalb dessen sich die Akteure austoben können. Sie verkörpern selbst strukturelle Vorentscheidungen für die Entscheidungsmöglichkeiten der Akteure. Diese These, dass die veränderten Bedingungen mehr als neutrale Kontexte sind, meint auch, dass sich die neuen Verhältnisse nicht nur aus den aktuellen Interessenlagen der Akteure ergeben, sondern auch in der Auseinandersetzung mit historisch gewachsenen Institutionen und Verhaltensweisen. Dies zusammengefasst, also die überlieferten Strukturen, die neuen einschränkenden Umweltveränderungen, die zurückgehenden Ressourcen der Tarifparteien und die spezifischen aktuellen Interessen der einzelnen Akteure führt uns zu der Hypothese, dass der Handlungsspielraum für eine aktive Tarifpolitik, die sich primär auf die Verteilungspolitik konzentriert, geschrumpft ist. Und dieser veränderte Kontext stellt an die Akteure besondere Anforderungen, die sich nicht in der Begrifflichkeit der Anpassung erschöpfen, vielmehr geht es um eine Politik der Alternativen, die in der Realität von den Tarifparteien längst angegangen wird.

Zuweilen hat man den Eindruck, als gehe Wendl davon aus, dass die von ihm zu recht hinterfragten Diskurse über den Wandel der Tarifpolitik lediglich die Funktion hätten, die Gewerkschaften zu irritieren, um sie zu einer „wettbewerbsorientierten Tarifpolitik“ zu bringen. Diese Diskurse seien also primär ideologische Konstrukte, hinter denen keine wirklich Substanz stehe, auf die die Gewerkschaften in ihrem wohlverstandenen Eigeninteresse somit auch nicht reagieren sollten. Das ist allerdings heftig zu bezweifeln. Neben dem Wandel des Arbeitsmarktes und der Neuausrichtung des betrieblichen Strategie- und

Profitmanagements, das unter dem Label „Shareholder value“ debattiert wird, erscheinen mir folgende Diskurse durchaus anschlussfähige Hinweise geben zu können, um dem Wandel der Tarifpolitik auf die Spur zu kommen.

### *Neujustierung von Arbeit und Produktion*

„Jede Gesellschaft hat ihr eigenes Verständnis von Arbeit und auch innerhalb jeder Gesellschaft stehen sich unterschiedliche Formen des Denkens über Arbeit gegenüber“ (Ehmer 2001). Wenn es um den Wandel von Arbeit geht, ist meist von der Industrie oder schlicht von der New Economy die Rede; seltener von den Veränderungen in den Verwaltungen, noch seltener von den Strukturreformen im öffentlichen Dienst. Doch wir müssen den Blick auf den Wandel der Produktionsformen breit anlegen. Dabei ist auch zu sehen, dass es keinen irreversiblen, linearen Wandlungsprozess gibt. So sprechen hinsichtlich der Entwicklung der Industriearbeit derzeit manche Beobachter weniger vom unaufhaltsamen Aufstieg autonomer Wissens- und Gruppenarbeit, sondern von der Wiederkehr (neo-)taylorisierter Produktionsstrukturen (Springer 2001), die aber in ihrer Heterogenität gleichwohl nicht mehr dem überkommenen fordistischen Modell entsprechen. Herausgefordert sind die Gewerkschaften somit durch ein zuweilen unüberschaubares Nebeneinander „alter“ und „neuer“, standardisierter und frei ausgehandelter Formen von Arbeit, deren Bewertung teilweise auf das Arbeitsergebnis und nicht auf die verausgabte Zeit rekurrieren.

Mit diesem Wandel geht die Erosion des sogenannten tayloristischen Leistungskompromisses einher, dessen Basis standardisierende Vorgabennormen im Sinne von Normalleistungen waren. Der sichtbarste Ausdruck dieses Wandels besteht darin, dass statt standardisierter, quasi wissenschaftlicher Vorgaben, die Leistung und Lohn in eine scheinbar transparente Relation bringen, der Lohn wieder stärker zu einem Verhandlungsergebnis von Arbeitsmarkteinflüssen und subjektiven Leistungsbeurteilungen wird. Dazu gehört ebenso, dass die Beschäftigten „von Verkäufern der Ware Arbeit zu Verkäufern des Produktes“ werden und sich somit ein schleichender Formwandel des Leistungsbegriffs im Sinne eines „macht- und wertschöpfungsorientierten Leistungsbegriffes“ verfestigt.

Verwiesen sei auch auf Debatten über hoch individualisierte Patchwork-Identitäten und kontingente Lebensstile, über Konzepte der vernetzten Selbststeuerung oder die Diskussion über den Typus des „Arbeitskraftunternehmers“ (Pongratz/Voss 2001). Es geht dabei um Strategien der betrieblichen Vernetzung von Arbeitsfähigkeiten, wobei eine systematisch erweiterte Selbstkontrolle der Arbeitenden diagnostiziert wird, die von einzelnen Beobachtern als Wandel vom verberuflichten Arbeitnehmer zum „Arbeitskraftunternehmer“ charakterisiert werden. Die zentralen Merkmale des Arbeitskraftunternehmers, der unter marktähnlichen Auftragsbeziehungen teilweise selbst organisiert ar-

beitet, seien: Individualisierte Qualifikationen, systematische Selbst-Kontrolle der Arbeit sowie die Gefahr der Selbstausbeutung bei prekären sozialen Schutzbedingungen. Hinsichtlich der innerbetrieblichen Herrschaftsverhältnisse kommen Pongratz/Voss zur These: „Der Widerspruch zwischen Kapital und Arbeit in kapitalistischen Unternehmen verschwindet nicht mit dem Typus des Arbeitskraftunternehmers, sondern er wandelt sich in einen strukturellen Widerspruch zwischen Unternehmern unterschiedlicher Art.“ Auch wenn dieser Typus noch keineswegs die Arbeitswelt bestimmt, so sind die ihn auszeichnenden Merkmale bereits jetzt breit gestreut und üben eine beträchtliche normative Sogwirkung aus. An die Stelle des tayloristischen Massenarbeiters tritt kein für die Gewerkschaften und den Flächentarifvertrag vergleichbar eindeutiger Arbeitstypus, sondern deren viele. Da die Richtung des Wandels teilweise nicht immer eindeutig ist, besteht die Herausforderung für die Gewerkschaften darin, ein Management der Vielfalt zu betreiben (Hoffmann 2002), was konkret bedeuten könnte, dass es in den Tarifverträgen wertgleiche Wahloptionen für die Individuen gibt. Beispielhaft sind dafür die Tarifverträge in der schwedischen Papier- und Stahlindustrie sowie in der niederländischen Metallindustrie. Wird hingegen diese ausdifferenzierte Struktur in der Arbeitswelt nach altem Muster im „Tarifgitter“ gleichbehandelt, gilt der Satz, dass dann, wenn man Ungleiches gleich behandelt, mehr Ungleichheit und nicht mehr Gleichheit das Resultat ist!

### *Internationalisierung*

Die Gewerkschaften sind durch die Prozesse der Triadisierung und der Europäisierung mit einer Entgrenzung ökonomischer und politischer Wirkungen konfrontiert. Sowohl die Marktliberalisierung als auch die Ausweitung unternehmerischer Kooperations- und Entscheidungsstrategien führen zu einer Relativierung nationaler Regulierungsinstrumente. Beispielsweise verliert das Argument, dass die Arbeitgeber den Flächentarifvertrag deshalb befürworten, weil sich durch dieses Instrument der zwischenbetriebliche Wettbewerb für sie relativieren lasse, im Kontext einer entgrenzten Volkswirtschaft enorm an Bedeutung (Hoffmann 2002).

Selbst wenn die „starke“ Globalisierungsthese zu Recht angezweifelt werden kann (vgl. ebd.), so gilt doch, dass durch die Europäisierung und Internationalisierung sich die Optionsmöglichkeiten für die Kapitaleseite enorm erhöht haben: Auch wenn bei weitem nicht alle Unternehmen von den gewachsenen exit-Optionen Gebrauch machen können und nicht alle, die es können, dies tun (übrigens meist aus wohlverstandenen Eigeninteresse), so können sie doch mehr oder weniger deutlich damit drohen und die Akteure unter Druck setzen (Hübner 1998)! Wenn Wendl dagegen behauptet, dass die Wertschöpfungsprozesse immer noch im Inland stattfinden und zudem die Arbeitsbe-

ziehungen ja rechtlich (!) fixiert seien (S.540), dann zeigt er damit vor allem, dass er von den „makroökonomischen Zusammenhängen“, die er so gerne bemüht, nicht viel begriffen hat.

Gleiches gilt übrigens auch für seine Kritik am Zusammenhang von Produktionstyp und Flächentarifvertrag: Freilich, der Flächentarif hat auch schon in vor-fordistischer Zeit existiert. Dies bedeutet jedoch nicht, dass er sich nicht als eine überaus kompatible Form der Regulation im Fordismus erwiesen hat und heißt auch nicht, dass er nicht in der heterogenen und internationalisierten Struktur sogenannter post-fordistischer Produktion und in den Strukturen des Dienstleistungssektors unter Druck geraten kann – was der Fall ist.

### *Europäischer Binnenmarkt*

Mit dem Europäischen Binnenmarkt und der Europäischen Zentralbank ist eine neue Institutionenordnung entstanden, die eine geldpolitische Stabilitätskultur verfolgt, die bereits jetzt für die Tarifpolitik der Gewerkschaften in Europa unmittelbar handlungsrelevant geworden ist. Für die deutschen Gewerkschaften, die als lohnpolitischer „Benchmark“ für die meisten anderen Länder wirken, sind damit – trotz bereits vorhandener Erfahrungen in der Stabilitätspolitik – die Verhältnisse schwieriger geworden. Durch bestimmte Formen eigener Tarifkoordination versuchen die Gewerkschaften auf einen einseitigen Lohn- sowie Steuersenkungswettbewerb zu reagieren. Damit entstehen nicht nur neue regulatorische, sondern auch konkrete Ressourcenanforderungen auf der EU-Ebene, die zwar kein Ersatz für die nationale Ebene sind, aber mittelfristig ergänzende Funktionen erfüllen. Diese neue Regulierungsebene wird zugleich wiederum Rückwirkungen auf die nationalen Gewerkschaften haben.

Im Rahmen des Maastricht-Vertrages, vor allem durch den Stabilitätspakt, ist der Nationalstaat in seinen makroökonomischen Steuerungsmöglichkeiten eingeschränkt worden, so dass eine antizyklische Wirtschaftspolitik derzeit nur in begrenztem Maße möglich ist. Dies impliziert, dass die fiskalische Steuerungsfähigkeit des Staates reduziert ist, während der Lohnpolitik ein bedeutenderes Gewicht als Wettbewerbskorrektiv zugemessen wird. In der Euro-Zone zeigt sich dies in der Vereinbarung von Sozialpakten, mit denen die Lohnpolitik bewusst als Wettbewerbsinstrument genutzt wird (Schroeder 2003).

### *Individualisierung*

Worin bestehen die wesentlichen Herausforderungen der Individualisierung und des sozialen Wandels? Langfristig liegt vermutlich die wichtigste Konsequenz darin, dass sich die Individuen von gesellschaftlichen Großorganisationen emanzipiert haben. Dies heißt zunächst einmal, das traditionelle mithin gewohnheitsbedingte Bindungen stark an Relevanz verlieren und unmittelbar

nutzenorientierte Momente an Bedeutung gewinnen. Dass dies nicht gänzlich folgenlos ist für die Politikfähigkeit der Gewerkschaften braucht an dieser Stelle nicht weiter vertieft zu werden. Das heißt aber auch, dass die Pluralisierung der Lebenswelten und die Tertiarisierung der Arbeitswelt zu einer enormen Ausdifferenzierung der Arbeits- und Lebenslagen führen, der ein Flächentarifvertrag ohne Wahlmöglichkeiten nur noch bedingt gerecht werden kann. Öffnungen werden daher nicht nur von der Produktionsseite, sondern auch aufgrund unterschiedlicher Lagen bei den Beschäftigten wichtiger und sind vermutlich eine der Bedingung für den erfolgreichen Übergang in die Dienstleistungsgesellschaft und vielleicht sogar für die Ausschöpfung von Beschäftigungspotentialen in diesem Sektor (vgl. Baethge 2000).

### *Alterung eines Systems und Generationenwandel bei den Arbeitgebern*

Der Generationenwechsel auf Arbeitgeberseite trägt dazu bei, dass der Typus eines längerfristig orientierten Unternehmertums, das im Flächentarifvertrag ein Moment der Stabilisierung und Verlässlichkeit der Arbeitsbeziehungen sieht, „tot“ zu sein scheint (Schroeder/Ruppert 1996). Stattdessen dominiert ein Unternehmertypus, der offensichtlich immer mehr von dem „koordinierten Kapitalismustyp“ (vgl. Hall/Soskice 2000) des „Rheinischen Kapitalismus“ zugunsten des „shareholder-value-Kapitalismus“ abrückt und der sich durch eine eher kurzfristige ökonomische Betrachtung wirtschaftlicher Fakten charakterisieren lässt. Zu beobachten ist, dass der Wechsel der Generationen einhergeht mit einem deutlichen Hinterfragen von Mitgliedschaften in Verbänden. Große Verbände werden nicht mehr als wesentlicher Bestandteil unbefragter politischer Kultur betrachtet, sondern unter permanenten Kosten-Nutzen-Kalkülen. Damit droht eine wesentliche ‚kognitive‘ Stütze auf Arbeitgeberseite hinsichtlich des Flächentarifvertrages wegzubrechen. Die normativen Dimensionen verbandlichen Handelns, müssen also mitbedacht werden, um eine angemessene politisch-soziologische Krisenanalyse zu entwickeln.

### *2.2 Politische Steuerung im Mehrebenen-Netzwerk: Kontrollierte Dezentralisierung, mehr Variabilitäten, neue Handlungsfelder und Wahlmöglichkeiten*

Während der Flächentarifvertrag in der alten Bundesrepublik die für alle verbandsgebundenen Betriebe einer Branche gleichermaßen gültige materielle Basis legte, entwickelte sich seit den 80er Jahren sukzessive eine neue Mischung aus verpflichtenden Mindestnormen und betrieblichen Gestaltungsmöglichkeiten. Getrieben wurde diese tarifpolitische Entwicklungsdynamik u.a. von einem funktional erhöhten Flexibilitätsbedarf auf der betrieblichen Ebene (vor allem bei der Gestaltung der Arbeitszeit), worauf die Tarifparteien mit unterschiedlich strukturierten Gestaltungsoptionen reagierten, um den tarifgebun-

denen Unternehmen und den dort Beschäftigten begrenzte Verhandlungsmöglichkeiten einzuräumen (Schnabel 1997: 195). Mit Sanierungsklauseln, die 1993 erstmals in der ostdeutschen Metallindustrie eingeführt wurden (Schroeder 2000) und 2002 in der gesamten deutschen Metallindustrie, besteht die Möglichkeit, in ökonomisch begründeten Notsituationen von tarifvertraglichen Mindestnormen nach unten abzuweichen. In der Chemie- oder Textilindustrie, aber auch im Bankenbereich, implementierten die Tarifparteien Verträge, die in einem definierten Korridor eine konjunkturelle Anpassung der betrieblichen Arbeitsbedingungen zulassen. Dazu gehört im weiteren Sinne auch die Entwicklung von neuen Spartentarifverträgen im öffentlichen Dienst, womit man auf die Deregulierungspolitik der europäischen Kommission reagierte. Mit dieser Politik der „kontrollierten Dezentralisierung“, die typisch ist für Kontinentaleuropa seit Beginn der 90er Jahre (Traxler u.a. 2001), haben die Gewerkschaften versucht, eine wilde Dezentralisierung und Lohnunterbietung zu unterbinden, um mit egalitären Instrumenten gegenzusteuern (Schroeder/Weinert 1999).

Mit der Politik der konditionierten Differenzierung/Dezentralisierung kommen zugleich neue Instrumente und Aufgaben: Arbeitszeitkonten, Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung, Altersteilzeittarifverträge, Einführung einer allgemeinen betrieblichen Alterssicherung, Qualifikationssicherung, Leistungs- und Gesundheit, Verbindung zwischen Beruf und Familie. Vor allem Aufgaben im Bereich der Beschäftigungssicherheit zählen nach allen Umfragen zu den Themen, die die Beschäftigten von den Gewerkschaften am stärksten einfordern (IG Metall-Zukunftsreport 2001:16). Mit der Rentenreform 2001 wurde den Tarifparteien eine neue Funktion in den sozialen Sicherungssystemen zugewiesen (Döring 2002: 121). Damit verbindet sich auch die Hoffnung, dass dies ein Mittel sein könnte, um den Beschäftigten eine soziale Kompensationsstrategie (für Rentenausfälle) zu eröffnen. Auf der Basis des neuen Gesetzes schlossen die Tarifparteien im Herbst 2001 in fast allen Branchen Tarifverträge ab, die die Möglichkeit vorsehen, einen Teil des Lohnes für die private Altersvorsorge umzuwandeln. In der Metallbranche wurde dafür eine von beiden Tarifparteien gemeinsam getragene Institution errichtet („Versorgungswerk Metallrente“). Die Reichweite dieser Neujustierung der Alterssicherung ist jedoch noch offen.

Das gemeinsame Versorgungswerk von Arbeitgebern und Gewerkschaften ist ein Beispiel für den gegenläufigen Trend zur Destabilisierung der Arbeitsbeziehungen. Trotz aller Offenheit der Entwicklung und berechtigter Skepsis lässt sich festhalten, dass mit der Errichtung einer klassen-übergreifenden Institution eine Handlungsarena der Tarifpolitik institutionalisiert worden ist, die für die Tarifparteien einen neuen Gestaltungsspielraum eröffnet, mit dem sie neue Legitimität gewinnen können, wenn sie in der Lage sind, dieses Feld kompetent zu regulieren. Mit einer Kombination aus korporatistischem Ar-

rangement (der Staat erschließt eine Handlungsarena, die Tarifparteien kombinieren ihre gleich gerichteten politischen Interessen in einer gemeinsamen Institution) und der Indiennahme privater Akteure der „Deutschland AG“ (Versicherungsdienstleister) kann ein neuer Handlungskorridor aufgebaut werden, der sich stabilitätsfördernd auf die Arbeitsbeziehungen auswirkt. In diesem Sinne ist das „Versorgungswerk Metallrente“ der Versuch, die Vorteile marktorientierter Dienstleistungen in Anspruch zu nehmen, um die potenziell negativen Effekte von Marktprozessen politisch zu neutralisieren. Das könnte womöglich sogar gelingen, man sollte sich nur darüber im Klaren sein, dass Marktprozesse nicht wie in korporatistischen Arrangements politisch beeinflussbar sind. Insofern begeben sich die Tarifparteien mit diesem Schritt nicht nur auf neues Terrain, sondern auch auf ein blankes (Markt-)Parkett, das den Verbänden bislang fremd ist.

Das verstärkte Engagement der Tarifparteien auf den Gebieten der Beschäftigungs-, Qualifikations- und Alterssicherung, sowie die damit einhergehende Dezentralisierung lässt sich nicht einfach als Vermarktlichung der Tarifpolitik denunzieren. Es handelt sich vielmehr um eine auch politische gesteuerte Strategie der kontrollierten Dezentralisierung, die den einzelnen Betrieben durchaus Vorgaben macht, und damit eine „wilde Vermarktlichung“ zugunsten ausgehandelter Ergebnisse zu verhindern. Damit lassen die tarifpolitischen Akteure und Instrumente allerdings auch größere Variabilitäten zu als bei einer eindimensionalen Flächentarifvertragspolitik.

Zugleich haben die Gewerkschaften unter dem Eindruck von ökonomisch-technologischem und sozialen Wandel auch Konsequenzen auf der Ebene des Leitbildes gezogen. Das neue Leitbild für eine Tarifpolitik, die nicht mehr nur von industriellen, großbetrieblichen Massenstandards ausgehen kann, ist das der nachhaltigen Regulierung von Vielfalt und Differenz. Zu berücksichtigen ist allerdings, dass durch die Maßnahmen der kontrollierten Dezentralisierung bislang keine generelle Stabilisierung der Arbeitsbeziehungen erreicht werden konnte. Offensichtlich ist jedoch, dass ohne diese Veränderungen die Krise der Arbeitgeberverbände größer und die Erosion der Tarifpolitik dramatischer verlaufen wären, weil es dann nämlich schon längst keine überbetrieblichen Arbeitsbeziehungen mehr gäbe, durch die die Mehrheit der Beschäftigten an den Flächentarifvertrag gebunden wären.

Die Stabilität des Gegners hängt nicht nur von den Rahmenbedingungen, den Gelegenheitsstrukturen und der Stärke der Gewerkschaften ab, sondern auch von der konkreten Verbandspolitik der Arbeitgeber. Da wir über den Primat der Politik reflektieren, geht es nicht zu letzt immer um die Strategien der Einzelnen und der Kollektive: Für die Debatte über die Konsequenzen des Wandels der Rahmenbedingungen für den Flächentarifvertrag sind die Strategien der Arbeitgeberverbände bedeutend. Sie verfolgen gegenwärtig eine brisante Doppelstrategie: Einerseits versuchen sie den Flächentarifvertrag grund-

legend zu verändern, um eine Dezentralisierung, Differenzierung und Flexibilisierung der tariflichen Regelungsmuster zu erreichen, die auf wenige substantielle Normen zielt. Andererseits setzen sie auf eine serviceorientierte Flexibilisierung der Verbandsmitgliedschaft. Mit der Errichtung von sogenannten Mitgliedschaften ohne Tarifbindung (OT) versuchen sie sich eine zahlungskräftige Mitgliederzahl zu erhalten, um die eigene organisatorische Existenz auch jenseits des Tarifvertrages abzusichern. Beides wird durch Drohungen der Selbstauflösung oder der Verbandsflucht flankiert. Ohne die Strategien und Ressourcen der Arbeitgeberseite mit einzubeziehen, verkommt die Analyse der Arbeitsbeziehungen zu einer banalen „Wünsch Dir was Geschichte“.

### 3. Wie weiter im differenzierten Mehrebenensystem?

Der Schlüssel zum Verständnis gewerkschaftlicher Stärke in Deutschland war und ist ihre betriebliche Verankerung bei gleichzeitiger Fähigkeit, makroökonomischen und gesellschaftspolitischen Einfluss ausüben zu können. Zurzeit haben die Gewerkschaften jedoch nicht nur tiefgreifende Rekrutierungsprobleme, sondern auch eine Thematisierungs- und Gestaltungskrise. Wer also von der Mitgliederkrise spricht, darf die Thematisierungs-, Mobilisierungs- und Gestaltungsprobleme nicht verschweigen.

Die Gewerkschaften sind umfassenden Umweltveränderungen ausgesetzt, die von der betrieblichen bis zur europäischen Ebene reichen. Um unter diesen neuen Bedingungen bestehen zu können, ist ein Mix zwischen institutionell-organisatorischen und konkreten Veränderungen im Bereich der Tarifpolitik notwendig. Die Etablierung eines Mehrebenensystems mit dezentraler, nationaler und europäischer Regulierungsebene und deren Koordinierung neben der herkömmlichen Branchen-Ebene löst perspektivisch das monodimensionale Branchenniveau ab. Strukturauflösende Effekte können durch die Verkopplung der Ebenen und Akteure verhindert werden, um zu erreichen, dass die zentrale Referenzgröße dezentraler und europäischer Vereinbarungen nach wie vor der Flächentarifvertrag bleibt. Betriebsräte, Parteien und soziale Bewegungen sind aus dieser Perspektive existenzielle Kooperationspartner der Gewerkschaften. Wenn die Gewerkschaften versuchen, ihre Verbindung zu den betrieblichen Akteuren zu stabilisieren, und sich für die Dynamik des tertiarisierten Arbeitsmarktes zu öffnen, so tun sie dies in dem Bewusstsein, dass sie gegenüber der betrieblichen Ebene weniger substantiell vorgeben, regeln und koordinieren können als in der Vergangenheit, sondern mehr prozedural, kommunikativ und beratend sowie dienstleistend tätig werden *müssen*.

Während die Verteilungspolitik in eine Krise gekommen ist, hat sich nicht nur in Deutschland, sondern auch in anderen Ländern in den letzten Jahren die Tendenz gezeigt, dass sozialstaatliche Themen, wie die tarifvertragliche Regelung von Beschäftigungssicherung, Rentenanteilen und Qualifikation eine

Aufwertung erfahren haben. Es wäre also falsch, Tarifpolitik nur unter dem Aspekt von schrumpfenden Einflussmöglichkeiten zu thematisieren, gleichzeitig müssen auch die neu erschlossenen Handlungsspielräume systematisch berücksichtigt werden. Beides leistet Wendl nicht.

Neue Aufgaben und effektivere Serviceleistungen bedeuten jedoch keineswegs, dass Gewerkschaften im Prozess der sich verändernden und sich ausdifferenzierenden Arbeitsbeziehungen auf ihren Status als politischer und normativer Akteur verzichten können – im Gegenteil. Es kann ihnen auch zukünftig nicht gleichgültig sein, welche Parteien die Regierung stellen und welche konzeptionellen und politischen Prioritäten diese setzen. Denn ohne staatliche Hilfe wird es den Gewerkschaften kaum möglich sein, die Kräfte des Marktes und die voranschreitende Europäisierung zu gestalten. Die Nähe zur Sozialdemokratie ist kein Selbstläufer; sie kann aber durch den Ausbau gemeinsamer Netzwerke revitalisiert oder neu geschaffen werden. Bündnisse mit sozialen Bewegungen, Parteien, dem Staat und den Arbeitgeberverbänden können zusätzliche Perspektive für die Gewerkschaften bieten – wohl wissend, dass jedes dieser Bündnisse einer eigenen Logik folgt. Sie alle können aber nicht die Arbeit an der eigenen „Stärke“ ersetzen. Und es besteht kein Zweifel darüber, dass es bei all diesen Fragen nicht nur um die Zukunft der Gewerkschaften geht, sondern immer auch um die Zukunft des Modells Deutschland (oder des „Rheinischen Kapitalismus“) unter den Bedingungen der Europäisierung und Internationalisierung.

Auf den hier skizzierten Wandel der Produktionsverhältnisse, der Entgrenzung nationalstaatlich ausgerichteter Tarifpolitik, geht Wendl nicht ein. Dafür beleuchtet er einen traditionellen Topos der Gewerkschaftskritik, der in dem Versagen der Gewerkschaftsführungen das ganze Unheil sieht, durch Concession-Bargaining würde ohne Not gewerkschaftliches Gestaltungspotenzial aufgegeben. Diese Kritik ist so alt wie die Gewerkschaftsbewegung selbst und in dieser Hinsicht ist Wendl ein ebenso konservativer Gewerkschaftskritiker wie traditionalistischer Gewerkschaftspolitiker. Wer eine aktive, nachfragestimulierende Lohnpolitik will, die weiterhin auf den Flächentarifvertrag aufbaut, der muss ihn differenzieren, denn vermutlich lassen sich nur so die Bedingungen dafür schaffen, um die vorhandenen Verteilungsrelationen zugunsten der Beschäftigten aufzubrechen.

Bei Wendl wird weder die Dynamik der kapitalistischen Ökonomie noch die Dynamik der Arbeitgeberverbände angemessen berücksichtigt. Zuweilen hat man sogar den Eindruck, dass er von der Vorstellung ausgeht, dass die Gewerkschaften mit sich selbst Verträge abschließen. Was zwar eine interessante heuristische Perspektive sein kann; gleichwohl wenig mit der Realität ökonomischer Selbstregulation durch verbandliche Akteure zu tun hat. Das „Primat der Politik“ ist eine gute Gesprächsgrundlage für die weitere strategische Debatte. Es ist jedoch mehr als eine einfache Kraftanstrengung, die mit viel Be-

wusstsein und gutem Willen gemeistert werden kann. In dieser Hinsicht ist Wendls These voluntaristisch. Vielmehr ist das „Primat der Politik“ eine äußerst voraussetzungsvolle operative Herausforderung für die Akteure, bei der es um eine Strategie mittlerer Reichweite geht. Wendl lässt seine Leser im Unklaren darüber, was er unter dem Primat der Politik versteht. Meint er damit nur die Verteidigung des status quo oder geht er weiter? Selbst wenn man nicht die Schlussfolgerungen aus den veränderten gewerkschaftlichen Umweltbedingungen ziehen will, die hier angedeutet werden, wäre von Wendls Beitrag über den Wandel der Tarifpolitik zu erwarten gewesen, dass die geänderten Rahmenbedingungen gewerkschaftlichen Handelns zumindest ernsthaft zur Kenntnis genommen würden. Schon Bob Dylan konnte ein Lied davon singen: „*The times they are a-changin*“.

### Literatur

- Baethge, Martin (2000): Der unendlich langsame Abschied vom Industrialismus und die Zukunft der Dienstleistungsgesellschaft, in: *WSI-Mitteilungen* Nr. 3/2000
- Döring, Diether (2002): *Die Zukunft der Alterssicherung. Europäische Strategien und der deutsche Weg*. Frankfurt/M: Suhrkamp.
- Ehmer, Josef (2001): Zur Geschichte der Arbeit, in: *Sowi (Arbeit im flexiblen Kapitalismus)* 4/2001, S. 12-22.
- Eichhorst, Werner/Proft, Stefan/Thode, Eric, (2001): *Benchmarking Deutschland: Arbeitsmarkt und Beschäftigung*. Bericht der Arbeitsgruppe Benchmarking und der Bertelsmann Stiftung, Berlin.
- Hall, P., Soskice, D. (eds.) (2000): *Varieties of Capitalism*, Oxford
- Hoffmann, Jürgen (ed.) (2002): *The Solidarity Dilemma - Globalisation, Europeanisation and the Trade Unions*, Brüssel 2002
- Hoffmann, Jürgen (2002): Regulierung in der Vielfalt - Die Herausforderung der Gewerkschaftspolitik im 21. Jahrhundert, in: Lauschke, Karl, Schlosser, Irmgard (Hrsg.), *Demokratie und Alltagshandeln - Festschrift für Bodo Zeuner*, Münster 2002
- Hübner, Kurt (1998): *Der Globalisierungskomplex*, Berlin
- IG Metall (Hrsg.) 2001: *IG Metall-Zukunftsreport. Ergebnis im Überblick*, Frankfurt/M
- Pochet, Philippe (Hg.) (2002): *Wage Policy in the Eurozone*. P.I.E. Peter Lang: Brüssel
- Pongratz, Hans J.; Voss, Günther G. (2001): Erwerbstätige als „Arbeitskraftunternehmer“, in: *Sowi (Arbeit im flexiblen Kapitalismus)* 4/2001, S. 42-53.
- Schroeder, Wolfgang; Ruppert, Burkard (1996): *Austritte aus Arbeitgeberverbänden. Gefahr für das deutsche Modell?* Marburg: Schüren Verlag.
- Schroeder, Wolfgang (2000): *Das Modell Deutschland auf dem Prüfstand. Zur Entwicklung der industriellen Beziehungen in Ostdeutschland*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Schroeder, Wolfgang; Weinert, Rainer (1999): Zum Wandel industrieller Beziehungen in Deutschland. In: *Zeitschrift für Politikwissenschaft*, 9: 1295-1317.
- Schroeder, Wolfgang (2003): Das Bündnis für Arbeit im Modell Deutschland, in: Sven, Jochem; Siegel, Nico A. (Hrsg.), *Konzertierung, Verhandlungsdemokratie und Reformpolitik im Wohlfahrtsstaat*, Opladen, Leske&Budrich.
- Springer, Roland (2001): Was ist gute Arbeit? in: *Sowi (Arbeit im flexiblen Kapitalismus)* 4/2001, 22-33.
- Traxler, Franz (2002): Wage Policy, Bargaining Institutions and Monetary Policy: Empirical Findings and Policy Implications for European Monetary Union. In: Philippe Pochet (Hg.): *Wage Policy in the Eurozone*. P.I.E. Peter Lang: Brüssel: 111-130
- Traxler, Franz/Blaschke, Sabine und Bernhard Kittel (2001): *National Labour relations in International Markets. A Comparative Study of Institutions, Change, and Performance*. Oxford/New York: Oxford University Press.

Achim Bühl

## Die Habermas-Foucault-Debatte neu gelesen: Missverständnis, Diffamierung oder Abgrenzung gegen Rechts?

In den letzten Jahren ist eine Fülle von Publikationen zu Foucault erschienen. Foucault zu zitieren, zentrale Begriffe seines Werks wie „Biopolitik“ und „Panoptismus“ (Bühl 2000) zu erwähnen und für die eigenen Ausführungen zu vereinnahmen<sup>1</sup> ist geradezu zu einer Modeerscheinung geworden. Auch die Übersetzung und Herausgabe der Schriften Foucaults in vier Bänden (Foucault 2001) verweist auf eine Renaissance des französischen Sozialphilosophen, auf die deutlich gewachsene Rezeption seines Werks in diversen Einzelwissenschaften. Es ließe sich daher fragen, ob es heutzutage noch erforderlich ist, für Foucault eine „Lanze zu brechen“, Partei zu ergreifen für einen postmodernen Denker, der keiner sein wollte, für einen Strukturalisten, der keiner war. Ein Blick in diverse Lehrwerke zu den „Klassikern der Soziologie“ spricht indes eine andere Sprache. In die Ahnengalerie der großen Soziologen scheint Foucault der Zutritt verwehrt. Bedenken werden geäußert hinsichtlich der Konsistenz seines Werks, ein „roter Faden“, so heißt es, ließe sich nicht rekonstruieren, und Skepsis wird gar laut, ob dieser neben *Überwachen und Strafen* noch ein weiteres Hauptwerk veröffentlicht habe, so dass das Gütesiegel des „Klassikers“ gerechtfertigt sei. Trotz der verstärkten Rezeption einzelner Gedankengänge, bleibt die Kenntnisnahme des Gesamtwerks höchst oberflächlich, halten sich noch immer Pauschalurteile wie das vom „reduktionistischen Machttheoretiker“.

Fragt man danach, wie sich dieser offensichtliche Widerspruch erklären lässt, so mag eine Ursache darin begründet liegen, dass Foucault sich der Einordnung in Rechts-Links-Schemata, in abgeschottete Schubladen fachborner Disziplinen sowie in philosophische Strömungen und Richtungen weiterhin erfolgreich entzieht. Seine Verortung scheint so umstritten zu sein wie eh und je. Ein zweiter, entscheidender Grund liegt unseres Erachtens darin, dass die Habermassche Kritik (Habermas 1985: 279-343) von einst, von politisch recht unterschiedlichen Kreisen auch heute noch geteilt wird. Das Habermassche Verdikt hält sich nicht nur, es wirkt als Hemmschuh für eine ganzheitliche Rezeption Foucaults. Um Foucault nicht nur modisch zu vereinnahmen,

<sup>1</sup> Vgl. etwa Lemke (2002) zur Vereinnahmung der Biopolitik in durch Hardt und Negris *Empire* PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft, Heft 130, 33. Jg., 2003, Nr. 1, 159-182