

Oldenburger Universitätsreden

Vorträge · Ansprachen · Aufsätze

herausgegeben von
Friedrich W. Busch und Hans-Joachim Wätjen

In der Reihe *Oldenburger Universitätsreden* werden unveröffentlichte Vorträge und kürzere wissenschaftliche Abhandlungen Oldenburger Wissenschaftler und Gäste der Universität sowie Reden und Ansprachen, die aus aktuellem Anlass gehalten werden, publiziert.

Die *Oldenburger Universitätsreden* werden seit 1986 herausgegeben von Prof. Dr. Friedrich W. Busch, Fakultät I Erziehungs- und Bildungswissenschaften, und – bis zur Nummer 124 – vom Ltd. Bibliotheksdirektor Hermann Havekost, Bibliotheks- und Informationssystem der Universität.

Die Veröffentlichungen stellen keine Meinungsäußerung der Universität Oldenburg dar. Für die inhaltlichen Aussagen tragen die jeweiligen Autorinnen und Autoren die Verantwortung.

Anschriften der Herausgeber:

Prof. Dr. Friedrich W. Busch
Fakultät I Erziehungs- und
Bildungswissenschaften
Postfach 25 03
26111 Oldenburg
Telefon: 0441/798-4909
Telefax: 0441/798-2325
E-Mail:
friedrich.busch@uni-oldenburg.de

Ltd. Bibl. Dir. Hans-Joachim Wätjen
BIS-Verlag der Carl von Ossietzky
Universität Oldenburg
Postfach 25 41
26015 Oldenburg
Telefon: 0441/798-4000
Telefax: 0441/798-4040
E-Mail:
hans.j.waetjen@uni-oldenburg.de

Redaktionsanschrift:

Oldenburger Universitätsreden
BIS-Verlag der Carl von Ossietzky
Universität Oldenburg
z.H. Frau Barbara Šíp
Postfach 25 41
26015 Oldenburg
Telefon: 0441/798-2261
Telefax: 0441/798-4040
E-Mail: bisverlag@uni-oldenburg.de

Nr. 169

Jürgen Hoffmann/Jürgen Peters

**Gewerkschaften im
Globalisierungsdschungel**

2007

Inhalt

<i>Vorwort</i>	5
<i>Jürgen Hoffmann</i> Gewerkschaften. Überlebenschancen im Dschungel der Globalisierung	9
<i>Jürgen Peters</i> Gewerkschaftliche Strategien im Kampf um Arbeitsplätze, Standorte und Tarifstandards	33
<i>Die Autoren</i>	47

VORWORT

Die Kooperationsstelle Hochschule-Gewerkschaften an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg führt in regelmäßigen Abständen Tagungen durch, die Themen aufgreifen, die nicht nur gewerkschaftliche Sichtweisen gesellschaftspolitischer Problembereiche behandeln und darstellen. Sie sind von so allgemeinem Interesse, dass die Herausgeber der Oldenburger Universitätsreden sich entschlossen haben, die durch kompetente Wissenschaftler und Gewerkschaftsvertreter vorgetragenen Diskussionsbeiträge in ihrem Periodikum zu veröffentlichen und damit einem breiteren Kreis zugänglich zu machen (vgl. u. a. Oldenburger Universitätsreden Nr. 156, 162).

Das Tagungsthema 2007 lautete: „Gewerkschaften im Globalisierungsdschungel – sind Arbeitsplätze in Deutschland noch zu retten?“ Hintergrund der von Jürgen Hoffmann, Hamburg, und Jürgen Peters, Frankfurt, zur Diskussion angebotenen Vorträge waren die folgenden Überlegungen.

Gewerkschaften und damit Beschäftigte in vielen Betrieben sehen sich in den letzten Jahren zunehmend zur Abwehr gegen die Verschlechterung der Arbeitsbedingungen oder gar gegen die Vernichtung von Arbeitsplätzen gezwungen. Mit dem Hinweis auf die Herausforderungen, die durch die Globalisierung und dem damit verschärften internationalen Wettbewerb verursacht sind, werden Kostensenkungsprogramme in Betrieben und Verwaltungen umgesetzt. Die Wettbewerbsorientierung wird in die Betriebe importiert – Betriebe, Betriebsteile oder Arbeitsgruppen müssen auch innerhalb der Unternehmen um Aufträge konkurrieren.

Anforderungen zur Verschlechterung der Arbeitsbedingungen werden schnell vorgebracht; aber was steckt hinter den Drohungen um Arbeitsplatzverlagerungen oder Unternehmensaufspaltungen? In Klein- und mittelständischen Betrieben ist oft nur

schwer zu beurteilen, wie realistisch die Verlagerungsdrohungen tatsächlich sind. In transnationalen Konzernen ist für die Interessenvertretungen und Gewerkschaften häufig nicht genau durchschaubar, wie die Kostenstrukturen in Zweigwerken im Ausland tatsächlich sind und ob die Konkurrenzargumente wirklich und realistisch begründet sind.

Für Gewerkschaften und betriebliche Interessenvertretungen wird die Handlungssituation unübersichtlicher. Die Begründungen für die Konkurrenzherausforderungen sind nicht immer auf ihren Realitätsgehalt zu überprüfen; auch die Rahmenbedingungen für das Handeln – wie Tarifverträge, soziale Sicherung und Steuerpolitik – lassen sich oft nur schwer bei Unternehmensstandorten in verschiedenen Ländern vergleichen.

Seit Jahrzehnten übertreffen in Deutschland die Exportleistungen die Importe; das bedeutet, dass mehr Leistungen für andere Länder erbracht werden als von anderen Ländern bezogen werden. Die deutsche Wirtschaft importiert damit Arbeitsplätze und profitiert insgesamt von Entwicklungen der ökonomischen Globalisierung.

Für die einzelbetriebliche Auseinandersetzung und die Politik der Gewerkschaften ist diese volkswirtschaftliche Sichtweise allerdings in Konfliktsituationen um bedrohte Arbeitsplätze wenig hilfreich.

Die gewerkschaftlichen Ziele der Sicherung von Arbeitsplätzen und der Verbesserung der Arbeitsbedingungen erfordern zu ihrer Umsetzung offensive Auseinandersetzungen mit den durch die Globalisierung veränderten Handlungsbedingungen. Die über Jahrzehnte auf nationalstaatlichen Grenzen ausgerichteten gewerkschaftlichen Handlungsstrategien erweisen sich als nicht mehr ausreichend. So sind in Deutschland von verschiedenen Beteiligten die Grundsätze der Zusammenarbeit zwischen Staat, Unternehmen und Gewerkschaften aufgekündigt worden - doch was ist der Ersatz dafür? Die sogenannte ‚Deutschland AG‘ fällt der Globalisierung zum Opfer: aber was kommt dann?

In den in dieser Ausgabe veröffentlichten Vorträgen analysiert Jürgen Hoffmann, Hamburg, die veränderten Handlungsbedingungen der Gewerkschaften vor dem Hintergrund veränderter Konstellationen von Kooperation und Konflikt. Jürgen Peters, Frankfurt, stellt die strategischen Antworten und Perspektiven der Gewerkschaften auf die veränderten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Herausforderungen dar.

Wir hoffen sehr, dass auch diese Ausgabe der Oldenburger Universitätsreden über den regionalen Kreis der an gesellschaftspolitischen Fragen Interessierten eine große Resonanz findet.

Oldenburg, im März 2007

Friedrich W. Busch

JÜRGEN HOFFMANN

*Gewerkschaften im Globalisierungsdschungel
oder: Die Aktualität der „exit-Option“*

Post-Fordismus, Internationalisierung der Ökonomie
und Finanzmarkt-Kapitalismus als Herausforderungen
für die Gewerkschaften

1 Einleitung

Die Handlungsfähigkeit von kollektiven Akteuren, z. B. von Gewerkschaften, ja, selbst die Herstellung von „Solidarität“ ist im Allgemeinen nur innerhalb von umschlossenen Räumen, von Grenzen gegeben, also von Formen der (wie es der deutsche Soziologe Max Weber einmal ausgedrückt hat) „*sozialen Schließung*“. Das Unternehmen, das Berufsfeld, der Teilarbeitsmarkt, die Branche, das sozial-kulturelle Milieu, der Wirtschaftssektor, nicht zuletzt der Nationalstaat – all diese Arenen bieten Grenzen, innerhalb derer die Entwicklung und Ausformulierung gemeinsamer Werte, Interessen und Politikziele und Sanktionsoptionen möglich werden, ohne dass die jeweilige Gegenseite sich durch Austreten aus der Arena dem entziehen könnte. Denn nur durch die Existenz eines überschaubaren, eingegrenzten Sektors, der im Falle der Gewerkschaften durch die Strukturen des Kapitals und in der Regel durch den Nationalstaat definiert wird, ist die Artikulierung von halbwegs homogenen Interessen möglich. Denn nur innerhalb solcherart umgrenzter Arenen können gemeinsame Werte politisch wirksam werden, so dass eine solidarische Politik, die ja immer redistributive Wirkungen hat, auch von allen mitgetragen werden kann. Und nur in solchen umgrenzten Arenen können Organisationen eine entsprechende Durchsetzungsfähigkeit für ihre Interessen entwickeln (im Sinne der Mobilisierung eines Sanktionspotentials gegenüber dem Gegner). Und diese für Organisationen notwendigen Formen so-

zialer Schließung – das ist die oft als peinlich empfundene und deshalb oft unausgesprochene Kehrseite der Medaille – grenzen auch immer zugleich andere Interessen aus: Solidarität kann zwar als allgemeine und u. U. für die ganze Menschheit gültige behauptet, aber immer nur als eingegrenzte Solidarität praktisch werden.

Die Handlungsfähigkeit von ökonomischen Akteuren – auch die von kollektiven Akteuren wie Gewerkschaften, Verbände, Unternehmen etc. – bei der Durchsetzung ihrer Interessen gegenüber jeweilig anderen Akteuren lässt sich dabei auf drei Optionen reduzieren, die von A.O. Hirschman (1970) in genial einfacher Form heraus gearbeitet worden sind: *exit – voice – loyalty*.

Um es am Beispiel eines Konsumenten zu illustrieren: Ein Konsument kann gegenüber dem Verkäufer – z. B. einem Supermarkt – sein Interesse, ein preis-/leistungsgerechtes Produkt zu erwerben, auf der Basis von Loyalität mit dem Verkäufer umsetzen: Er nimmt das, was man ihm anbietet, weil er diesem Supermarkt gegenüber als „Stammkunde“ immer loyal ist; er kann aber auch, wenn das Preis-Leistungs-Verhältnis nicht stimmt und er sich nicht als „Stammkunde“ versteht, die „voice-Option“ wählen, d. h. seine Stimme erheben, beim Geschäftsführer protestieren. Oder aber er kann die schärfste Waffe zu seiner Interessendurchsetzung benutzen: er ist nicht loyal, er protestiert nicht, sondern er wählt den Ausgang (*exit*) und versucht sein Glück in einem anderen Supermarkt. Die letztere Option ist offensichtlich die stärkste, wenn man denn Alternativen außerhalb des gegebenen räumlichen Systems hat. Im Verhältnis zwischen Lohnarbeit und Kapital hat dabei die Kapitalseite schon immer eher als die Seite der Lohnarbeit oder der Gewerkschaften die Möglichkeit, „*exit-Optionen*“ zu wählen und so ihre Interessen durchzusetzen: Die Entscheidung über Sparen, Investition von Profitteilen im Finanzkapital, Betriebsstilllegungen oder Verlagerungen von Betriebsteilen waren immer schon „*exit-Optionen*“, die der Kapitalseite eine oft quasi erpresserische Position gegenüber der Gegenseite verschafften. Dagegen blieb der Lohnarbeit bzw. den Gewerkschaften oft genug nur die „*voice-Option*“ aufgrund

der Tatsache, dass die lebendige Arbeit nicht unbegrenzt mobil ist, weil an bestimmte Qualifikationen, an Menschen mit emotionalen und materiellen Bindungen an eine konkrete Arbeit, an einen Betrieb und/oder an einen Wohnort etc. gebunden. Das „Mobilitätsdifferential“ (Huebner 1995) zwischen Lohnarbeit und Kapital ist jedenfalls sehr hoch. Und die einzige „exit-Option“, die der Lohnarbeit oder den Gewerkschaft verbleibt, der Streik, ist deshalb prekär, weil im Vergleich zur Arbeitgeberseite, der u.U. hohe ökonomische Kosten durch Streiks drohen, die Beschäftigten riskieren müssen, ihre Einkommensquelle – den Arbeitsplatz – zu verlieren. Zumal in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit in westeuropäischen Kernländern die Option eines Arbeitsplatzwechsels weitgehend verbaut ist.

Auf den folgenden Seiten wird in der Form eines Essays die These vertreten, dass in den letzten 20 Jahren strukturelle ökonomische Veränderungen in Europa dazu geführt haben, dass sich die „exit-Optionen“ der Kapitaleseite vervielfältigt haben, während zugleich die „exit-Optionen“ der Arbeitnehmerseite durch die hohe Arbeitslosigkeit auf ein Minimum reduziert wurden. Und dies ist – neben den Ergebnissen sozialer Modernisierungsprozesse – der wichtigste Faktor dafür, dass die neoliberale Ideologie so wirkungsmächtig werden konnte. Es ist insofern nicht der so oft bemühte Neoliberalismus, der die Veränderungen vorangetrieben oder bewirkt hat, sondern es sind umgekehrt die nachfolgend darzustellenden strukturellen Veränderungen, die den Neoliberalismus auch in Europa hegemonial werden ließen, was sicherlich dann wiederum Rückwirkungen auf die Ökonomie hatte, weil die Politik meint, sich diesen hegemonialen Diskursen nicht entziehen zu können bzw. auf Basis der von ihr übernommenen neoliberalen Sicht aktiv die Märkte freisetzt.

Die strukturellen Veränderungen lassen sich ökonomisch auf vier Feldern nachzeichnen, die allerdings nur analytisch getrennt werden können, in der realen Entwicklung dagegen eng miteinander vermittelt sind:

- Erstens das Aufkommen des *post-fordistischen Produktionstyps* seit den frühen 80er Jahren, der eine interne und externe Flexibilisierung der Produktion durchsetzt mit der Folge, dass Produktionsteile aus den Unternehmen regional oder überregional ausgelagert werden können („Delokalisierung“).
- Zweitens der *gemeinsame europäische Binnenmarkt* einschließlich der Einführung des Euro und der Erweiterung nach Osten, die den Unternehmen die Möglichkeit bieten, ihre Produktion europaweit neu zu ordnen.
- Drittens das, was man gemeinhin und genau genommen falsch als „*Globalisierung*“ bezeichnet; gemeint ist die Liberalisierung und Internationalisierung der Warenströme, der Direktinvestitionen und des Finanzkapitals, die den Unternehmen weltweit Auslagerungsoptionen („global sourcing“) und alternative Verwendungsmöglichkeiten von Profitteilen bieten. Und
- viertens die Herausbildung einer *neuen Finanzarchitektur*, in der die Dominanz finanzkapitalistischer Kalküle gegenüber dem Realkapital festgeschrieben und durch die „exit-Optionen“ in Form der spekulativen Anlage von Profitteilen enorm attraktiv gemacht wird; zugleich werden die Handlungsparameter der Finanzakteure selbst durch „exit-Optionen“ bestimmt, wie noch heraus zu arbeiten sein wird.

Alle vier Felder, dies wurde schon angedeutet, bieten den Unternehmen oder Kapitaleignern bezüglich der Investition von Profitteilen im eigenen Unternehmen alternative Verwendungsmöglichkeiten dieses Profits; das Tor für die „exit-Option“ wird damit für diese Akteure weit geöffnet. Und damit können sie gegenüber anderen Akteuren im Feld der Arbeitsbeziehungen – eigenen Zulieferern, ihren Arbeitskräften, Betriebsräten und Gewerkschaften und den staatlichen politischen Akteuren – drohen, aus dem „System“ auszusteigen und ihren Profit woanders anzulegen, wenn ihre jeweiligen Interessen nicht Berücksichtigung finden. Im Folgenden sollen die o.a. Felder nicht neu und breit dargestellt und analysiert, sondern lediglich auf die hier interessierende Frage hin untersucht werden, welche „exit-Optionen“ sich aus dem Zusammenwirken unterschiedlicher Felder

mit welchen möglichen Folgen für die Arbeitsbeziehungen und die Gewerkschaften sich ergeben?

2 Post-Fordismus

Die Entwicklung post-fordistischer Produktionssysteme war in Westeuropa zunächst eine Antwort auf das Anfang der 70er Jahre und besonders dann in der Weltwirtschaftskrise 1975 aufgebrochene Problem, dass der Erfolg der fordistischen Massenproduktion – die bedeutsame Erhöhung der Masseneinkommen im Gleichschritt mit den und aufgrund der hohen Produktivitätszuwachsrate – und die Komplexitätssteigerung in den Produktionsverfahren dazu geführt hatten, dass die Kapitalrentabilitäten sanken und die Produktionsmärkte der 50er und 60er Jahre allmählich durch Käufermärkte ersetzt wurden. Dadurch stießen inflexible Formen der Massenproduktion – *economies of scale* – an ihre Grenzen, während zugleich der Übergang zu flexiblen Formen der Produktion von Produktenvielfalt – *economies of scope* – auf Basis der gegebenen Produktionsorganisation zu teuer schien. Dieses Dilemma wird nach der Weltwirtschaftskrise und besonders in den 80er Jahren durch die schrittweise Einführung moderner Informations-, Kommunikations- und Sensortechnologien und die nachfolgende Umstrukturierung der Produktion durch interne und externe Flexibilisierung gelöst: Die Fertigungstiefen werden verringert („lean production“) und besonders die standardisierbaren, lohnkostenintensiven Vorproduktionen werden auf Zweigwerke („domestic supply“, „internal offshoring“) und selbstständige Zulieferer ausgelagert („domestic outsourcing“, international oder „global sourcing“), welche zugleich als „Puffer“ beim Schwanken der Produktion aufgrund von Schwankungen in der Nachfrage ausgenutzt werden.

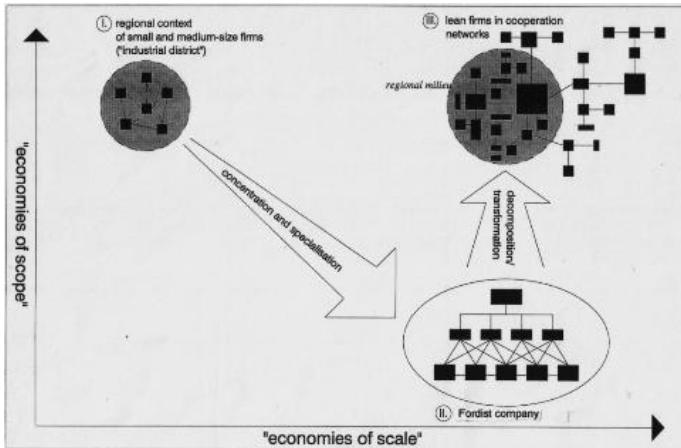


Abbildung 1: Fordismus - Post-Fordismus und die Rolle der Region

Quelle: Läßle 1996, 196.

Die Produktion wird dezentralisiert und vereint zugleich die Vorteile der „economies of scope“ und die der „economies of scale“: Die Unternehmen lagern die Produktion von Vorprodukten in regionale Netzwerke aus (vgl. Abbildung 1), aber – dies wird in der Abbildung 1 auch deutlich –, sie sind zugleich damit in der Lage, bestimmte Produkte global einzukaufen („global sourcing“). Durch interne und externe Flexibilisierungsstrategien ist es den Unternehmen möglich, die Massenproduktion zu flexibilisieren (weil die „economies of scale“ jetzt mit den „economies of scope“ verbunden werden können) und zugleich können sie mit realistischen „exit-Optionen“ durch „outsourcing“ oder gar „global sourcing“ gegenüber den Stammebelegschaften und Gewerkschaften, aber auch gegenüber den politischen Akteuren drohen.

Diese post-fordistischen Produktionssysteme, die allerdings keinem einheitlichen Muster ähnlich dem des Fordismus folgen, werden dann in den 90er Jahren teilweise noch durchgreifender nach japanischen Produktionsmodellen („Toyotismus“) und durch die Einführung von marktmäßigen Kennziffern in den Betrieben weiter entwickelt, wodurch sich insbesondere intern

die Arbeitsbedingungen stark ausdifferenzieren, die Qualifikation und die Arbeitszeit, der Arbeitsplatz und der Arbeitsort und selbst der Status der Beschäftigten ihre festen Bestimmungen und Grenzen verlieren, „entgrenzt“ werden (vgl. Döhl u. a. 2000; Kratzer 2003) und unter marktförmigen Konkurrenzdruck geraten (Kennziffersysteme, „profit center“ in der Produktion; vgl. Sauer 2005). Während so die Kapitalseite jetzt über erweiterte „exit-Optionen“ verfügt, verflüssigen sich zugleich die Grenzen von Arbeitsplätzen, Qualifikationen, Arbeitsmärkten und Nation und verringern die Organisationsfähigkeit von Gewerkschaften.

2 Europäisierung

Die produktionsseitige Möglichkeit der Auslagerung der Produktion, die „exit-Option“, wird durch die Europäisierung der Ökonomie, durch den in den 90er Jahren durchgesetzten gemeinsamen europäischen Binnenmarkt und den gemeinsamen Währungsraum, den EURO, enorm ausgeweitet. Bereits die Europäische Union der EU 15 Staaten bot einen Raum für Formen der Reallokation der Produktion. Da sich die Handels- und Kapitalbeziehungen der EU Mitgliedsländer auf die EU konzentrieren – nur rund 10% des Bruttoinlandsprodukts der EU 15 wird in der letzten Dekade mit nicht EU-Ländern gehandelt – ist es für die Unternehmen ein Leichtes, den einheitlichen Binnenmarkt jetzt als Raum für den Aufbau von international integrierten Produktionen, die nur noch marginal oder nicht mehr durch tarifäre und nicht-tarifäre Handelshemmnisse beeinträchtigt werden, zu nutzen.

Dies gilt umso mehr, als nach der Ost-Erweiterung der EU in den neuen Mitgliedsländern ein qualifiziertes Arbeitskräftepotential zu vergleichsweise geringen Löhnen zur Verfügung steht: Besonders standardisierbare, lohnkostenintensive Produktionssegmente, Produktionen oder sogar ganze Produktionscluster (für Letzteres steht z. B. Volkswagen in Bratislava) werden jetzt in diese neuen ökonomischen Regionen innerhalb der erweiterten EU ausgelagert. Die „exit-Option“ in Form des internationalen „outsourcings“ kann jetzt von den Unternehmen gegenüber den

Beschäftigten und Gewerkschaften zugleich mit dem Verweis auf günstigere Produktionsmöglichkeiten in den Erweiterungsländern bei gleichzeitigem Vorhandensein eines gemeinsamen Marktes verbunden werden.

Dabei werden die Tendenzen der Reallokation der Produktion im europäischen Raum durch die immer noch vorherrschende Politik der „negativen Integration“ in der Europäischen Union flankiert, durch die nationale Regulierungen der Märkte (einschließlich der Arbeitsmärkte) zugunsten des „kleinsten gemeinsamen Nenners“ der Freisetzung der Märkte im Binnenmarkt (Deregulierung) zurück gedrängt werden, wodurch u.U. aufgrund des geforderten Wegfalls von Regulierungen die Position der Arbeitnehmerseite weiter geschwächt werden kann. Der Hintergrund für diese Politik ist nicht nur die Zielvorgabe der Herstellung freier Märkte als Voraussetzung der Binnenmarktintegration, die durch den allgegenwärtigen Neoliberalismus unterstützt wird. Sondern auch die reale Schwierigkeit, auf der europäischen Ebene die unterschiedlichen Regulierungssysteme der verschiedenen Gesellschaftsmodelle und Kapitalismustypen, die in der Europäischen Union vertreten sind, positiv zu harmonisieren.

3 „Globalisierung“

Zumindest was den Warenhandel angeht, kann das, was als Globalisierung in den öffentlichen Diskursen angesprochen wird, vor allem auf den statistischen Effekt der Europäisierung, des gemeinsamen Binnenmarkts zurückgeführt werden: Der EU-Binnenmarkt macht allein über 40 v.H. der weltweiten Handelsbeziehungen aus und das überproportionale Wachsen des Welthandels im Vergleich zur Weltproduktion ist in den 90er Jahren vor allem der Dynamik des europäischen Binnenmarkts geschuldet, auch wenn in diesem Bereich gerade in den letzten Jahren Südostasien/China und die USA zulegen. Allerdings hat sich auch der Charakter des Welthandels aufgrund der weltweiten Liberalisierung der Handels- und Kapitalbeziehungen und der Implementierung von IuK-Technologien verändert – von einer komplementären hin zu einer immer mehr substitutiven Form

des Handels auf dem Hintergrund der Auflösung der klassischen internationalen Arbeitsteilung. Dies wiederum hat zur Folge, dass sich die Konkurrenz auf den Weltmärkten verschärft und – unterstützt durch die modernen IuK Technologien – auf die Produktion durchschlägt (permanenter Kostenvergleich durch „benchmarking“-Prozesse, Einführung von Marktkennziffern in die Produktion, s.o.) und sowohl „outsourcing“-Prozesse wie auch „neotayloristische“ Restrukturierungen in den Unternehmen provoziert. Dabei bleiben statistisch Handel wie Direktinvestitionen und letztlich auch die Formen der international integrierten post – fordistischen Produktion auf die entwickelten Länder der OECD und dort wiederum jeweils auf die drei Makroregionen Westeuropa, Nordamerika und Südostasien („Triade“) konzentriert (vgl. Hoffmann 2001); Niedriglohnländer, selbst die Volksrepublik China, spielen vorerst – im Unterschied zu ihrer überbewerteten Rolle in öffentlichen Diskursen – allgemein eine nur marginale, wengleich stark zunehmende Rolle. Innerhalb der entwickelten Länder allerdings haben sich nicht nur die Handelsbeziehungen, sondern vor allem auch die Kapitalbeziehungen in Form der Auslandsdirektinvestitionen enorm intensiviert – als Ergebnis von wahrgenommenen „exit-Optionen“ bei der Verwendung von Profitteilen seitens der Unternehmen in den jeweiligen Heimatländern („global sourcing“, Auslandsdirektinvestitionen), beziehungsweise Ausdruck global agierender Unternehmen („global player“), die selbst längst die nationale Hülle abgestreift haben und insofern mit der „exit“-Kategorie genau genommen gar nicht mehr richtig begriffen werden können.

Neben Handel, Auslandsdirektinvestitionen und international integrierten Produktionssystemen wird durch die Flexibilisierung und Liberalisierung der globalen Finanzmärkte seit dem Zusammenbruch des Systems von Breton Woods in den 70er Jahren die alternative Anlage von Profitteilen im weltweit vagabundierenden spekulativen Finanzkapital immer attraktiver: Die Steigerungsraten im Bereich der Finanzströme sind erheblich höher als die des Welthandels und der Auslandsinvestitionen. Seit der Freigabe der Wechselkurse nach 1973 hat sich weltweit ein Umfeld für eine beschleunigte Flexibilisierung und Steigerung der Welt-

finanzströme ergeben, die durch die Flexibilisierung der Wechselkurse, die Verschuldungskrise auf dem Weltmarkt in den 80er Jahren und durch die Entwicklung neuer Finanzprodukte (Derivate) in einem qualitativ neuartigen Ausmaß mobilisiert wurden. Die politisch gewollte Deregulierung der Geldmärkte führte zu hohen Geldschöpfungsmultiplikatoren und zur Entwicklung privat betriebener Zahlungsverkehrssysteme; all dies führte wiederum zu relativ hohen und gegenüber dem Produktionsprozess relativ autonomen Renditen (zu schnellen Gewinnaussichten, aber auch zu entsprechenden Verlusten) im Bereich der Finanzinvestitionen und damit zu einem Ausbau der Finanzinvestitionen zuungunsten der produktiven Investitionen (das Verhältnis von Finanztransaktionen zum Bruttoinlandsprodukt stieg zwischen 1970 und 1990 weltweit von 1971 = 15:1 auf 1980 = 30:1 und auf 1990 = 78:1, die Weltdevisenmärkte sind von 1980 bis 1998 mit jahresdurchschnittlichen Wachstumsraten von 24,8 v.H. gewachsen, der Weltwarelexport jahresdurchschnittlich dagegen „nur“ um 2,6 v.H. – vgl. Herr/Hübner 2005). Das Größenwachstum der internationalen Devisenmärkte beträgt dabei ein Vielfaches des für den Waren- und Dienstleistungsverkehr erforderlichen Devisenverkehrs. Jenseits von Auslagerungen und Auslandsdirektinvestitionen führt die „exit-Option“ in Form der alternativen Anlage von Profiteilen im spekulativen Finanzkapital zu stagnierenden oder gar sinkenden Investitionen in Realkapital und schlägt so negativ auf die Arbeitsmärkte durch. Ein Prozess, der durch die qualitativen Veränderungen in den Strukturen des Finanzkapitals seit den 70er Jahren noch verstärkt wird.

4 Finanzmarkt-Kapitalismus

Denn nicht nur wurden nach dem Ende des Systems von Breton Woods und mit der folgenden Weltschuldenkrise in den 80er Jahren die weltweit vagabundierenden Spekulationsmassen aufgebaut; die Akteure selbst und ihr Verhältnis zum Realkapital haben sich seitdem verändert: In den USA haben sich diese Strukturveränderungen in den Finanzmärkten und im Verhältnis zwischen Finanzkapital und produktivem Kapital seit den 70er

Jahren durch eine von Medienkampagnen unterstützte „wissenschaftsinduzierte Revolution“ durchgesetzt, durch die das bisherige Verhältnis zwischen Finanzkapital und Realkapital geradewegs auf den Kopf gestellt wurde: Ein autonom und ex ante begründeter Mindestverzinsungsanspruch der Anleger an die Unternehmen wurde mit den Mitteln mathematischer Formel scheinbar zwingend begründet und ein neues „Leitparadigma“, den (patentgeschützten) *Economic Value Added* (EVA) wurde in der Finanzmarktöffentlichkeit und gegenüber den US-Großunternehmen durchgesetzt (vgl. dazu Kädtler 2005). Nicht zuletzt flankiert von gesetzlichen Liberalisierungen durch die Reagan-Administration bilden sich jetzt große, professionell geführte Kapitalsammelstellen als dominante Akteure an der Börse heraus (Investmentfonds, Pensionsfonds, die jetzt nicht mehr nur in Staatsanleihen investieren durften), die den Kleinaktionär an den Rand drängen und die kollektiv gegenüber den Managern von Kapitalgesellschaften sowohl *voice* – wie auch „*exit-Optionen*“ nutzen, um so der Realwirtschaft gegenüber ihre Gewinnziele aufzudrücken (vgl. Windolf 2005a). Dies, indem sie z. B. ihr Drohpotential in Aktionärsvollversammlungen (ihre „*exit-Option*“: Verkauf der Unternehmensaktien, Gefahr von feindlichen Übernahmen) einbringen und die Manager so dazu zwingen, sich auf Kerngeschäfte zu konzentrieren, Kurzfrist-Ziele zu favorisieren und durch Kostensenkungen bzw. Effizienzsteigerungen via Umstrukturierungen die Kursgewinnerwartungen der shareholder bzw. – im Falle der Private Equity-Fonds – die Erwartungen eines gestiegenen Wiederverkaufswert der Unternehmen zu bedienen – und nicht die langfristigen Wachstumsziele der Unternehmen!

Dabei spielt jetzt in den Handlungsparametern dieser kollektiven Akteure, die selbst durch ihre eigenen shareholder (den Anteilseignern der Fonds) getrieben werden, das Dividendemotiv eine untergeordnete Rolle gegenüber dem Kurs- resp. Spekulationsmotiv. Gleiches gilt für Private Equity-Fonds, für die beim Kauf von Unternehmen auf Kreditbasis nicht der industrielle Profit, sondern die Erhöhung des Unternehmenswerts durch Umstrukturierung, Zerschlagung und Effizienzsteigerung und anschließenden Wiederverkauf entscheidend ist. In der Logik

dieses „Finanzmarkt-Kapitalismus“ wird so das Unternehmen selbst zur Ware. Nicht nur bieten die Fonds auch für die Unternehmen „exit-Optionen“ in Form der spekulativen Anlage von Profitteilen an; die Fonds machen ihrerseits selbst ihren Profit durch den Ausstieg („exit“) aus den jeweiligen Aktien nach Kursgewinn oder Ausstieg aus den Unternehmen nach Wiederverkauf, der Gewinn durch „exit“ ist so schon beim „entry“ in das jeweilige Unternehmen das Ziel (weshalb ein deutscher Soziologe diese Form des Wirtschaftens auch als „Exit-Kapitalismus“ benennt; vgl. Kühl 2005).

5 Zwischenfazit

Wir haben in der Darstellung der vier Felder die Formen der „exit-Option“ analytisch getrennt nach verschiedenen Gesichtspunkten und Wirkungszusammenhängen. In der ökonomischen Wirklichkeit trägt eine solche Differenzierung nur bedingt: Die Strategien der Finanzmarktakteure, die Unternehmen auf das Kerngeschäft zu konzentrieren, korrespondieren z. B. mit postfordistischen Betriebsstrategien, die wiederum durch die Liberalisierung der europäischen und globalen Märkte erweiterte Spielräume bekommen haben und in denen zugleich die herkömmlichen Definitionen und Grenzen von Qualifikationen, Arbeitszeit und Arbeitsort, Status aufgeweicht werden. Es sind dies erweiterte Spielräume, die daher die geschlossenen Räume „sozialer Schließung“, auf die gewerkschaftliche Politik verwiesen ist, hinter sich gelassen haben bzw. auflösen.

Welche ersten Schlussfolgerungen können aus diesen kurzen Darstellungen der unterschiedlichen Formen der „exit-Option“ im modernen Kapitalismus gezogen werden?

Erstens: Hohe Profite – ob angebots- oder nachfrageseitig induziert – sind immer weniger eine Garantie dafür, dass diese Gewinne auch in Investitionen und darüber in Arbeitsplatzsicherheit bzw. neue Arbeitsplätze dort umgesetzt werden, wo die Profite entstanden sind.

Zweitens schlägt über die drohenden exit-Optionen und über den Druck des Finanzmarkt-Kapitalismus der Kostendruck des Weltmarkts auf die Unternehmen und die Betriebsebene durch, wobei große „globale player“ nicht ihren Erfolg, sondern den Kostendruck auf den Weltmärkten an den KMU-Sektor weiter geben.

Drittens: Die durch Weltmärkte und shareholder value Orientierung dominierenden kurzfristorientierten Unternehmensstrategien bewirken die Erosion bzw. Flexibilisierung der ehemals festen Unternehmens-, Betriebs- und Arbeitsplatzstrukturen („Die neue Wirklichkeit des Marktes im Betrieb“ – D.Sauer); sie lassen neue befristete oder Leiharbeitsplätze und neue Niedriglohnsegmente des Arbeitsmarkts anstelle von Normalarbeitsverhältnissen entstehen („Prekariat“) und grenzen so relevante Teile der Beschäftigten aus.

Dadurch werden *viertens* die Unterschiede zwischen hohen und niedrigen Einkommen größer, die Spreizung erschwert eine solidarische Lohnpolitik.

Die enorme Ausweitung der „exit-Optionen“ auf der Kapitaleseite bedeutet daher allgemein, dass das schon immer ungleiche Machtverhältnis zwischen Lohnarbeit und Kapital weiter zugunsten der Kapitaleseite verschoben wird. Zwar es gilt auch: Nicht alle Unternehmen können die jeweiligen „exit-Optionen“ wahrnehmen und nicht alle, die dies können, wollen sie wahrnehmen. Aber alle können damit *drohen* – und es ist in diesem Falle sehr schwer für Beschäftigte, Betriebsräte und Gewerkschaften, zu erkennen, inwieweit diese Drohung realistisch ist. Das ist der qualitative Sprung in den Arbeitsbeziehungen, der das Übergewicht der Kapitaleseite verfestigt.

In einer europäischen Perspektive sind diese strukturellen Veränderungen in den Arbeitsverhältnissen die entscheidenden Veränderungen für die Handlungsparameter von Gewerkschaften, die durch die Internationalisierungsprozesse bewirkt werden. Dagegen hat die Arbeitslosigkeit – besonders die relativ hohe Arbeitslosigkeit und niedrigen Beschäftigungsquoten in Deutschland

– eher spezifisch nationale Ursachen (vgl. Hoffmann 2006) und ist nicht in erster Linie auf die Auswirkungen einer diffus vorgebrachten „Globalisierung“ – z. B. den vom Exkanzler Gerhard Schröder immer wieder vorgebrachten „weltwirtschaftlichen Verwerfungen“ als Politikbegründung – zurück zu führen: Per Saldo hat in absoluten Zahlen der deutsche Arbeitsmarkt von den Internationalisierungsprozessen profitiert, was eine besondere negative Betroffenheit von Teilarbeitsmärkten mit Produktionsprozessen niedrigerer Komplexität (standardisierbare, niedrig qualifizierte Arbeitsplätze) nicht ausschließt.

6 Kapitalismus-Typen und „exit-Option“

Die Möglichkeiten der Wahrnehmung und die Auswirkungen der „exit-Option“ können allerdings sehr unterschiedlich sein; dies ist nämlich nicht zuletzt abhängig von den institutionellen Formen der Marktökonomien in der Europäischen Union. Wenn wir die Typisierung des „Varieties of Capitalism“-Ansatzes (vgl. Hall/Soskice 2001) zugrunde legen, dann müssen wir zwischen den „Liberal Market Economies“ (UK, außerhalb der EU: USA, Canada, Australien) und die „Coordinated Market Economies“ (Skandinavien, Deutschland, Benelux, Österreich, Frankreich) unterscheiden, wobei letztere nochmals unterteilt werden, was hier nicht weiter diskutiert werden kann. Während auf den ersten Blick die Liberal Market Economies, die über hoch flexible Arbeitsmärkte verfügen und deren Unternehmen schon immer sehr stark börsenkapitalisiert waren, die Herausforderungen von globalisierten, hoch flexiblen Märkten und shareholder value-Strategien gut bewältigen, tun sich die koordinierten Marktökonomien scheinbar schwer damit: Deren langfristig-kooperativ ausgelegte Unternehmens- und Innovationsstrategien beruhen (besser: beruhen) i.d.R. auf langfristigen Bankkrediten („patient capital“) oder aber es dominieren strategische Investoren (stakeholder) im Aktienkapital; hochgradig regulierte Arbeitsmärkte für Facharbeit ermöglichen dabei preisunelastische Qualitätsproduktion („high qualification – high quality – high wage“ – Ökonomien). Schon die neu eingeführten post-fordistischen Formen der Pro-

duktion führten dazu, dass durch „global sourcing“-Strategien regionale produktive Netzwerke ausgedünnt und so gewachsene Industriestrukturen bedroht wurden.

Schwerwiegender aber sind die Veränderungen durch shareholder value-Strategien der Unternehmen, die aus Gründen der Flexibilitätssteigerung in hochgradig flexiblen Weltmärkten auch Unternehmen einführen, die nicht von der Börse abhängig sind: Radikale Marktstrategien mit extremem Preiswettbewerb, eine shareholder value-Orientierung in der Unternehmensführung mit dem Ziel kurzfristig hoher Rentabilitäten und eine Politik der Kostenreduktion ohne Rücksicht auf kleinere Unternehmen als Zulieferer und auf die Beschäftigung sind kaum kompatibel mit der herkömmlichen Kooperation zwischen den Unternehmen und zwischen Beschäftigten und Management (Mitbestimmung); solche Strategien zerstören vor allem die wichtigste – wenngleich verdeckte – Ressource der Produktivität in der Qualitätsproduktion: das *Vertrauen*! Auch ist der Abbau von Quersubventionierung gegenüber nur langfristig profitablen Unternehmenseinheiten schwerlich vereinbar mit ökonomisch nachhaltigen Produktions- und Innovationsstrategien – von einer sozial und ökologisch nachhaltigen Produktion ganz zu schweigen. Die Folgen können in diesen Marktökonomien daher sein: Der Wettbewerbsvorteil einer Qualitätsproduktion droht so zerstört zu werden, die Transaktionskosten steigen, „freerider“-Optionen können zunehmen und die Mitbestimmungs- und Vertretungsrechte der Beschäftigten werden bedroht bei gleichzeitigem Druck auf Arbeitsplätze, Löhne und Arbeitszeiten bis hin zur Spaltung der Gesellschaft.

Für das Verhältnis zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern haben diese Prozesse zur Folge, dass sich die korporatistischen Strukturen aufzulösen beginnen – nicht zuletzt auch durch die Reaktionen von Politik und Arbeitgeberverbänden und durch die Schwäche der Gewerkschaften mit bewirkt – und die Ebene des Unternehmens und des Betriebs – ähnlich den Arbeitsbeziehungen in den liberalen Kapitalismusmodellen – gegenüber der Branche und dem Flächentarifvertrag an Bedeutung gewinnt.

Ob dies Realität wird, hängt dabei nicht zuletzt von der Politik und vom Grad der Kooperation und des Vertrauens zwischen den nationalen politischen und ökonomischen Akteuren ab – die skandinavischen koordinierten Marktökonomien scheinen jedenfalls bis jetzt diesem Druck sehr erfolgreich widerstehen zu können.

Aber auch die „Liberal Market Economies“ stehen jetzt unter Stress: Da ihre Industrien i.d.R. auf standardisierte Massenproduktion mit „low skill – low wage“ Arbeitsmärkten ausgerichtet sind und auch die „high tech“-Segmente zu einem großen Anteil solcherart Arbeitsmärkte umfassen, trifft hier die „exit-Option“ auf wenig ökonomische Barrieren, sie geraten jetzt unter verstärkten Auslagerungs- oder aber Konkurrenzdruck von Seiten der Niedriglohnökonomien (der Niedergang der US-Industrie in den letzten fünf Jahren legt dafür Zeugnis ab); allerdings können diese Ökonomien aufgrund ihrer andersgearteten Qualifikationsstruktur der Beschäftigten und der flexibleren Arbeitsmärkte diesen Beschäftigungsrückgang leichter durch den Ausbau des tertiären Sektors kompensieren.

In beiden Kapitalismusmodellen sind daher – wenn auch in unterschiedlicher Weise – die Erfolge der Arbeiterbewegungen und Gewerkschaften durch diese Entwicklungen bedroht, indem Arbeitsmarktregulierungen abgebaut und die Institutionen der Mitbestimmung angegriffen werden und indem durch Druck auf Arbeitszeiten, Arbeitslöhne oder Arbeitsplätze die Konkurrenzbedingungen auf den Arbeitsmärkten enorm verschärft werden. Und während sich die Kluft zwischen Arm und Reich in den angloamerikanischen Ökonomien sich in extremer Weise verschärft, werden auch die Sozialstaaten des Kontinents mit Formen einer „neuen Armut“ und „Prekarität“ konfrontiert, der sie mit den herkömmlichen Instrumenten der Sozialpolitik immer weniger Herr werden.

7 Grenzen der „exit-Option“ – Ansatzpunkte der Politik

Die hier vorgestellten Felder struktureller Veränderungen setzen den „exit-Optionen“ der Kapitalseite allerdings auch Grenzen – insofern ist die vorstehende Darstellung gewissermaßen ein „Horrorszenario“, das relativiert werden muss. Dies nicht zuletzt auch deshalb, weil sich daraus auch neue Ansatzpunkte der Politik ergeben. Gerade empirische Analysen im europäischen Raum haben ergeben, dass besonders erfolgreiche „global player“ deshalb erfolgreich sind, weil sie fest in den produktiven regionalen Netzwerken der entwickelten Hochlohnländer verankert sind. Die Region erfährt durch den Globalisierungsprozess einen Bedeutungszuwachs (vgl. Läßle 1998). Denn gerade weil durch Auslagerungen (externe Flexibilisierung) die Informations- und Transaktionskosten gestiegen sind, sind verlässliche regionale Netzwerke wesentlich für die Produktivitätsentwicklung – und das gilt besonders für die Qualitätsproduktion. Die Notwendigkeit von „face to face“ – Kontakten, die Rolle von regional verankerten Erfahrungswissen („tacit knowledge“) und die Bedeutung „weicher Faktoren“ der Investitionsentscheidungen (die Rechtssicherheit im ökonomischen Handeln, die Verlässlichkeit der Zulieferer, das kulturelle Umfeld, die Umweltfaktoren etc. (vgl. Pries 2006 und Galgozci, Keune, Watt 2006) führen dazu, dass komplex produzierende Unternehmen durchaus nicht jene „footloose companies“ sind, wie dies der Globalisierungsdiskurs verspricht. Denn: „Distance still matters“ – die Entfernung zählt ökonomisch durchaus noch!

Auch muss deshalb das Auslandsengagement von Unternehmen in Form des Aufbaus von international integrierten Produktionen keineswegs heißen, dass im Inland Arbeitsplätze abgebaut werden: Da die Reallokation der Produktion im internationalen Maßstab Effizienzgewinne nach sich ziehen kann, können dadurch auch die inländischen Betriebsteile gewinnen (vgl. Pries 2003). Dies führt dann u.U. zu positiven Arbeitsmarkteffekten: So gilt empirisch für die Automobilindustrie in Deutschland die Faustregel, dass auf drei neu geschaffene Arbeitsplätze im Ausland ein neuer Arbeitsplatz im Inland eingerichtet wird (vgl. Klodt 2004).

Allgemein gilt für den kontinentaleuropäischen Bereich, dass es nicht die krisengeschüttelten, sondern die prosperierenden Industrien sind, die Auslandsdirektinvestitionen tätigen, und neben dem Motiv der Reallokation der Produktionsfaktoren spielt dabei immer noch das Motiv der Marktsicherung und Markterweiterung die zentrale Rolle.

Einwände lassen sich auch gegenüber der naiven Anwendung von shareholder value – Strategien formulieren: Gerade für eine Qualitätsproduktion ist ein hohes Maß an Vertrauen und Kooperation zwischen den Beschäftigten und dem Management oder zwischen den Unternehmen in regionalen Netzwerken Voraussetzung des Erfolgs – ein Erfolg, der durch radikale Marktstrategien unterminiert werden würde mit dem Resultat der Zerstörung der produktiven Basis der Realökonomie, auf die letztlich die Finanzökonomie aufbaut. Aber: Da ökonomische Akteure im Konkurrenzkampf oft genug der kurzfristig-einzelwirtschaftlichen Logik verfallen sind, müssen solche Einwände für sie nicht handlungsrelevant sein. Die hier angedeuteten Grenzen einer shareholder value Unternehmensführung verweisen auch auf einen generellen Einwand gegenüber den Höhenflügen der Finanzmarktakrobaten: Die Logik der Realökonomie baut auf einem Positivsummenspiel auf, die Logik der Finanzökonomie dagegen ist „in the long run“ und tendenziell losgelöst von der Realökonomie immer nur ein Nullsummenspiel. Die Entwicklung der Realökonomie ist so letztlich immer eine Grenze für die Finanzmärkte (vgl. dazu auch Deutschmann 2005). Was allerdings auch nicht heißt, dass dann, wenn die Finanzmarktakteure diese Grenze erfahren, die Realökonomie nicht mit in den Strudel einer Finanzkrise hineingezogen werden kann. Die internationale öffentliche Diskussion um die Rolle von stakeholdern in der Ökonomie und die empirisch nachweisbaren Veränderungen im Anlageverhalten bei einigen Finanzinvestoren zugunsten einer vorsichtigeren und auch langfristigeren Handlungsorientierung zeigen dabei, dass auch in den Arenen des Finanzmarkt-Kapitalismus Lernprozesse möglich sind.

Allgemein gilt: Ökonomische Institutionen wie generell soziale Institutionen verfügen über ein hohes Trägheitsmoment („inertia“). Unternehmen sind immer in einem gewissen Maße an ihre eigenen Unternehmenskulturen gebunden, die sie nicht ohne ökonomische Risiken aufgeben können. Gleiches gilt für ökonomische Institutionensysteme – z. B. „models of capitalism“. Es ist daher kein Wunder, dass die empirischen Forschungen zum ökonomischen Wandel zwar erhebliche Veränderungen in den Formen der „corporate governance“ festgestellt haben, dass aber zugleich auch deutlich wird, dass die einzelnen Systeme sich nicht einfach angleichen, konvergieren, eher gilt, dass sie Hybridformen herausbilden.

Diese Erkenntnisse müssen allerdings nicht bei den Einzelunternehmen ankommen, zumal dann nicht, wenn sie shareholder value getrieben sind. Kurzfristig-einzelwirtschaftlich orientiertes Handeln kann so dazu führen, dass die nachhaltigen langfristigen Entwicklungsmöglichkeiten einer regionalen oder nationalen Ökonomie zerstört werden.

8 Fazit: Welche Rolle der Gewerkschaften?

Die europäischen Gewerkschaften sind mit zwei Herausforderungen konfrontiert: Auf der einen Seite wird es auf der nationalstaatlichen Ebene schwieriger für sie, die Organisations- und Politikfähigkeit zu erhalten, auf der anderen Seite müssen sie versuchen, auf der Ebene der Europäischen Union Prozesse der „Wieder-Einbettung“ („re-embedding“) der Ökonomie einzufordern oder zu unterstützen. National droht ihnen besonders in Kontinentaleuropa, dass sie die festen Organisationsbezüge (die tradierten Formen „sozialer Schließung“) verlieren und zugleich immer wieder zu einem „concession bargaining“ angesichts der erweiterten „exit-Optionen“ der Gegenseite gezwungen werden. Und auf der europäischen Ebene ist der Schritt als nationale Gewerkschaften hin zu einer europäischen Gewerkschaftspolitik schwierig, weil die nationalen Gewerkschaften dann das gewohnte Terrain verlassen müssten ohne auf bereits vorhandene feste Organisationsgrenzen zu treffen und zugleich mit der or-

ganisatorischen, ökonomischen, kulturellen und sprachlichen Vielfalt der Europäischen Union konfrontiert sind. (Natürlich gibt es die europäischen Branchenverbände und den ETUC, aber es geht hier um eine Re-orientierung der *nationalen* Gewerkschaften).

Aber die veränderte Umwelt der Gewerkschaftspolitik bietet auch Ansatzpunkte: Es wurde oben gezeigt, dass die Prozesse in der Ökonomie nicht frei von Widersprüchen sind, dass Unternehmen in der Region verwurzelt sind und dass sie deshalb international Erfolg haben, und dass der Vorrang der Logik des Finanzmarkts zugleich die Wettbewerbsvorteile der Realökonomie untergräbt. Hier kann die Gewerkschaftspolitik – im Bündnis mit anderen gesellschaftlichen und ökonomischen Akteuren – Verteidigungslinien bzw. Reformpositionen beziehen, mit denen die langfristigen Interessen in der Ökonomie und in den Regionen gegen die suboptimalen Ergebnisse kurzfristig-betriebswirtschaftlichen Denkens verteidigt werden, und dies gilt besonders für die koordinierten kontinentaleuropäischen Marktökonomien. Es wäre ja historisch nicht das erste Mal, das Gewerkschaften den Kapitalismus gegen die Kapitalisten verteidigten. Zugleich käme der regionalen Ebene als Bezugspunkt von Gewerkschaftspolitik eine höhere Bedeutung zu, in dem die Faktoren, die die Unternehmen in den Regionen halten (so genannte Rückbettungsfaktoren), gestärkt werden müssten. Und die Formen der „Entgrenzung der Arbeit“ als Verlust gewerkschaftlicher Organisationsfähigkeit im Unternehmen und in der Branche haben ja in einigen Mitgliedsstaaten schon zu gewerkschaftsinternen Umorientierungen und Reformdiskussionen geführt, deren Ergebnis man allgemein als die Erkenntnis über eine notwendige gesteigerte gewerkschaftliche Organisations- und Politikkomplexität umreißen kann.

Allerdings gilt: Nur dann, wenn die nationalen Gewerkschaften ihre Mitgliederkrise bewältigen, werden sie auch ihre Politikfähigkeit behaupten können. Denn zumindest für die deutschen und skandinavischen Gewerkschaften gilt, dass ihre organisatorische Stärken tragende Säulen des jeweiligen korporatistischen

Systems sind: Nur starke Gewerkschaften können sich eine sozialpartnerschaftliche Politik erlauben! Ein Verlust dieser organisatorischen Stärke der Gewerkschaften würde auch das korporatistische System weiter erodieren lassen, was den Gewerkschaften wiederum wesentliche Stabilitätsfaktoren entziehen würde, die bislang die faktische Schwächung noch überdecken – ein Teufelskreis...

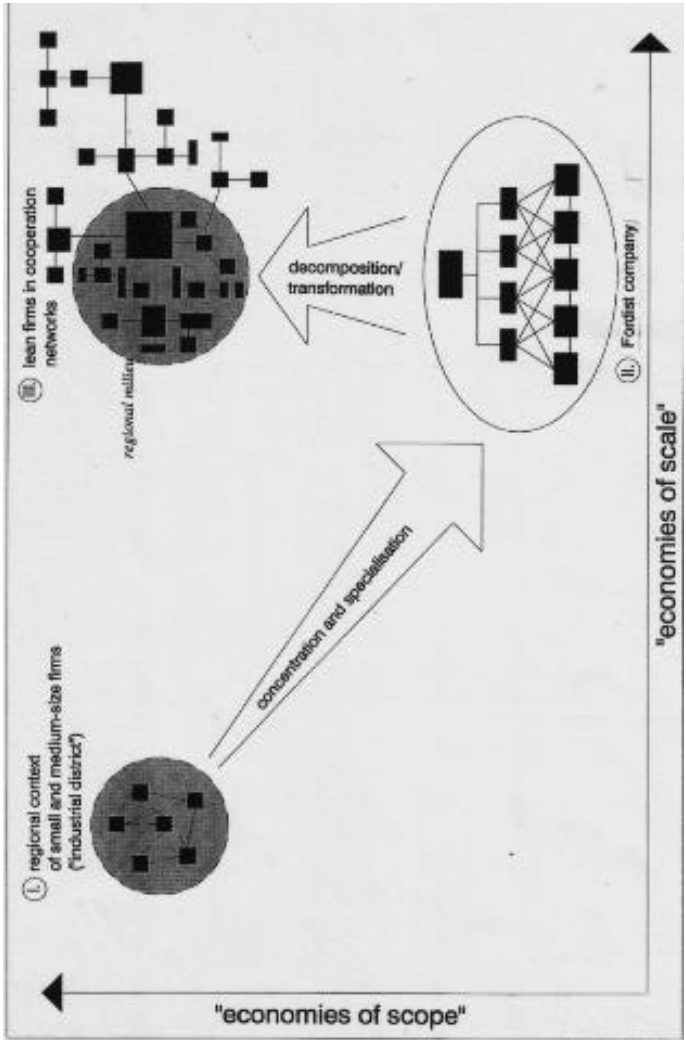
Auf der europäischen Ebene wird es (wie bisher) darauf ankommen, für Alternativen der Regulierung der Märkte (einschließlich der Finanzmärkte!) einzutreten – der Kampf um die Dienstleistungsrichtlinie ist dafür ebenso ein ermutigendes Beispiel wie die an Bedeutung gewinnende Position der europäischen gewerkschaftlichen Verbände überhaupt. Es geht darum, den erweiterten ökonomischen Raum, den die Unternehmen betreten, wenn sie den Ausgang („exit“) wählen, neu nach sozialen und ökologischen Gesichtspunkten zu regulieren. Dies ist bekanntlich auf der globalen Ebene sehr schwierig – erinnert sei an die Politik der World Trade Organisation/Welthandelsorganisation (WTO) –, aber auf der europäischen Ebene, auf der, wie dargestellt, mehr als vierzig Prozent des weltweiten Handels konzentriert sind, besteht sehr wohl in Form der Europäischen Union ein politischer Raum, in dem dies umgesetzt werden kann. Sofern Integration nicht nur als „negative Integration“ verstanden wird.

Literatur

- Deutschmann, C. (2005): Finanzmarkt-Kapitalismus und Wachstumskrise, in: Windolf 2005, S. 58–84
- Döhl, Volker, Kratzer, Nick, Sauer, Dieter (2000): Krise der NormalArbeit(s)Politik: Entgrenzung von Arbeit – neue Anforderungen an Arbeitspolitik, in: WSI-Mitteilungen Nr. 1/2000, S. 5–17
- Hall, P.A., Soskice, D. (eds.) (2001 a): Varieties of Capitalism – The Institutional Foundations of Comparative Advantage, Oxford (University Press)
- Herr, H.J., Hübner, K. (2005): Währung und Unsicherheit in der globalen Ökonomie – Eine geldwirtschaftliche Erklärung der Globalisierung, Berlin (Sigma Verlag)
- Hirschman, A.O. (1970): Exit, Voice and Loyalty. Responses to Declines in Firms, Organisations and States, Cambridge MA. (Harvard University Press)
- Hoffmann, J. (2001): Ambivalence in the globalisation process –the risks and opportunities of globalisation, in: Foden, D., Hoffmann, J., Scott and R. (eds.): Globalisation and the Social Contract, Brussels (ETUI Publications), pp. 15–32
- Hoffmann, J. (ed.) (2002), The Solidarity Dilemma, Globalisation, Europeanisation and the Trade Unions, Brussels (ETUI Publications)
- Hoffmann, J. (2006): Arbeitsbeziehungen im Rheinischen Kapitalismus – Zwischen Modernisierung und Globalisierung, Münster (Westfälisches Dampfboot)
- Hübner, K. (1995): Spielräume transnationaler Demokratie in einer globalen Ökonomie, in: Erne, R.; Gross, A.; Kaufmann, Br.; Kleger, H. (Hrsg.): Transnationale Demokratie – Impulse für ein demokratisch verfasstes Europa, Zürich (Realutopia Verlagsgenossenschaft) S. 93–108.
- Kädtler, J. (2005): Finanzmärkte – zur Soziologie einer organisierten Öffentlichkeit, in: SOFI Mitteilungen Nr. 33, S. 31–37
- Klodt, H. (2004): Mehr Arbeitsplätze durch Auslandsinvestitionen, in: Die Weltwirtschaft, Heft 4, S. 373–398
- Kühl, St. (2005): Profit als Mythos, in: Windolf, P. (2005) S. 117–144
- Kratzer, N. (2003): Arbeitskraft in Entgrenzung, Berlin (Sigma

Verlag)

- Läpple, D. (1996): Städte im Umbruch. Zu den Auswirkungen des gegenwärtigen Strukturwandels auf städtische Ökonomien – Das Beispiel Hamburg. In: Agglomerationsräume in Deutschland. Akademie für Raumforschung und Landesplanung, Forschungs- und Sitzungsberichte Nr.199, Hannover: Verlag der ARL 1996, S. 191–217.
- Läpple, D. (1998): Globalisierung – Regionalisierung: Widerspruch oder Komplementarität, in: Kujath, H.J., Strategien der regionalen Stabilisierung, Berlin (Sigma Verlag) S. 61–82.
- Pries, L. (2003): Renaissance of the German Carmakers during the 1990s: Successful Japanization or the Development of a Genuine Business Model? In: Faust, M., Voskamp, U. and Wittke, V. (eds.): European Industrial Restructuring in a Global Economy: Fragmentation and Relocation of Value Chains. SOFI Berichte. Göttingen (SOFI), pp. 131–155
- Pries, L. (2006): Cost Competition or Innovation Competition? Lessons from the case of BMW plant location in Leipzig, Germany, in: transfer – European Review of Labour and Research Vo. 12, No. 1, pp. 11–30
- Sauer, D. (2005): Arbeit im Übergang – Zeitdiagnosen, Hamburg (VSA Verlag)
- Windolf, P. (Hrsg.) (2005): Finanzmarkt-Kapitalismus – Analysen zum Wandel von Produktionsregimen, in: KZSS Sonderheft 45/2005
- Windolf, P. (2005a): Was ist Finanzmarkt-Kapitalismus? In: Windolf, P. (2005), S. 20–57



(Abbildung 1)

JÜRGEN PETERS

*Gewerkschaftliche Strategien im Kampf
um Arbeitsplätze, Standorte und Tarifstandards*

1 Einleitung

„Globalisierung heißt, die Erde runder zu machen, als sie ist. Nur so kann der Rubel von Pol zu Pol rollen, ohne auf bemerkenswerten Widerstand zu stoßen.“

Diesem bemerkenswerten Aphorismus – von einem jungen Autor namens Bülent Kacan – ist nicht viel hinzuzufügen. Um den Satz politisch korrekter zu machen, muss man vielleicht ergänzen, dass auch der Euro, der Dollar, der Jen und alle anderen Währungen virtuell und immer schneller um den Globus rollen.

Für Geld und Gewinn soll die Welt passgenau gestaltet werden. Jedenfalls wollen das diejenigen, die die Renditeerwartungen internationaler Finanzanleger zum Maß aller Dinge erheben wollen.

Jürgen Hoffmann hat diese neue Qualität des Kapitalismus in seinem Vortrag detailliert analysiert. Nun soll es meine Aufgabe sein, die erste Frage aus dem Einladungsflyer zu beantworten: *Wo bleibt Tarzan, um den Gewerkschaften im Globalisierungsdschungel mit der Machete den Weg frei zu hauen?*

Ich fürchte, dass ich darauf verweisen muss, dass Tarzan Fiktion ist. Und deshalb kann er den Gewerkschaften nicht dabei helfen, angesichts der sehr realen Rahmenbedingungen im finanzmarktgetriebenen globalen Kapitalismus neue Handlungsformen und Strategien zu entwickeln.

Das müssen wir schon selbst tun – und das tun wir auch.

Ich muss in diesem Kreis nicht betonen, dass ich mir eine andere Weltwirtschaft wünsche als ein *Private Equity Manager*.

Nach meiner Vorstellung ist eine sozial und ökonomisch gerechte und nachhaltige Weltwirtschaft, die die Interessen der Menschen und nicht der Fonds in den Fokus des Handelns stellt, die einzig richtige Vision. Damit diese Vision der menschengerechten Gestaltung der Globalisierung Wirklichkeit wird, ist viel zu tun und wird auch vieles getan.

Einiges davon möchte ich im Folgenden vorstellen:

Zunächst geht es um Handlungspotenziale auf der nationalstaatlichen Ebene. Dann werde ich einiges zu Europa sagen, denn EU und europäischer Binnenmarkt sind eine immer wichtigere Handlungsebene – nicht zuletzt in Fragen der Globalisierung. Und schließlich möchte ich eine globale Initiative vorstellen.

2 Nationale Handlungsebene

Zunächst die Frage nach den nationalen Handlungsmöglichkeiten. Jürgen Hoffmann hat auf Folgendes hingewiesen: Die Politik des Shareholder Value lässt zu wenig Platz für langfristige Unternehmensstrategien. Es sind aber genau diese Strategien, die unsere Volkswirtschaft braucht. Ausgerichtet auf qualitativ hochwertige und innovative Produkte, Dienstleistungen und Prozesse. Und diese Strategien fordern wir ein.

Wir sehen das Schild „Sackgasse“ am Ende des Weges, der mit „Kosten senken sichert Arbeitsplätze“ vollmundig angekündigt ist!

Sicher: Aus Sicht des Kapitals scheint es verlockend, angesichts von Massenarbeitslosigkeit und gewerkschaftlicher Defensive mit reinen Kostensenkungsprogrammen den schnellen Euro zu machen.

Doch ich warne: Eine reine „Billiger- Strategie“ ist alles andere als nachhaltig.

Sie untergräbt mittelfristig die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit einzelner Unternehmen, ganzer Branchen, ja der gesamten Volkswirtschaft.

Deshalb steuern wir dagegen. Zum Beispiel in NRW und anderen IG Metall-Bezirken mit „Besser statt billiger.“ Und bundesweit mit dem Projekt „Gute Arbeit“. Die IG Metall wendet sich mit diesen Projekten gegen den Mainstream im Arbeitgeberlager, über Kostensenkung, Tarifdumping, Leistungsintensivierung usw. die Wettbewerbsposition der Betriebe zu verbessern. Wir sagen: Innovative Arbeitspolitik benötigt das genaue Gegenteil. Wir wollen ein anderes Wettbewerbsmodell.

Wenn die Arbeitgeber von den Belegschaften quantitativ Verzicht fordern, verlangen wir unsererseits von den Arbeitgebern ihren Beitrag zur qualitativen Verbesserung der Wettbewerbssituation.

Wir fordern: „Bevor ihr längere Arbeitszeiten, unser Weihnachtsgeld oder unser Urlaubsgeld bekommt, verbessert erst mal die Abläufe, die Arbeitsorganisation oder die Qualität der Produkte.“ Und wir sagen auch: „Wir, die Interessenvertretung und Belegschaft, können dazu einen qualifizierten Beitrag leisten.“

Das ist ein Modell, das Produkt- und Prozessinnovation in den Vordergrund stellt. Und das im übrigen auch auf die aktive Beteiligung der Belegschaften setzt und damit zugleich mobilisierend wirkt. In den beteiligten Betrieben und Verwaltungsstellen sind in der Regel Mitgliederzuwächse zu verzeichnen.

Das Konzept weist über die betrieblichen Abwehrkämpfe hinaus, leistet einen Beitrag zur Mitgliedergewinnung und beweist unseren Willen zur Gestaltung. Es steht für ein alternatives Wettbewerbsmodell und gegen den herrschenden Zeitgeist neoliberaler Verzichtsideologien. Es stellt Produkt- und Prozessinnovation in den Vordergrund. In diesem Sinne steht „Gute Arbeit“ nicht nur für gute Arbeitsbedingungen, sondern unterstützt auch eine nachhaltige Unternehmenspolitik.

Mein zweites Beispiel ist der Sozialtarifvertrag, wie er jüngst in der Auseinandersetzung um AEG in Nürnberg erkämpft wurde.

Ihr habt diese Auseinandersetzung sicher besonders intensiv verfolgt, weil in eurer Region ja früher ein Zulieferer war. Es war und ist schmerzhaft, dass der größte Betrieb von AEG in Deutschland trotz alternativer Konzepte zum Erhalt schließt. Nachdem die Schließung nicht mehr zu verhindern war, stellte sich die Frage: Wie lässt sich das Beste für die betroffenen Menschen und für die jeweilige Region herausholen ?

Diese Frage ist natürlich nicht neu. Und auch künftig werden Schließungen oder Produktionsverlagerung nicht immer zu verhindern sein. Neu ist aber das Instrument des Sozialtarifvertrags. Und dieses Instrument des Sozialtarifvertrags haben wir in der Auseinandersetzung um AEG erstmals entwickelt. Die Strategie wurde so angelegt, dass der Ausgleich für die Schließung in einem Tarifvertrag geregelt werden musste. Damit war der Druck auf die Konzernspitze von Electrolux deutlich höher als er bei konventionellen Sozialplanverhandlungen je hätte werden können. Denn schließlich handelte es sich um ein profitables Werk, und Produktionsausfall wollte die Konzernspitze genauso wenig wie die schlechte Presse, die sie sich allerdings mit diesem Shareholderkapitalismus übelster Sorte selbst zuzuschreiben hatte.

Unsere Strategie ist aufgegangen: Nach sechs Wochen Streik wurde ein materielles Ergebnis erzielt, das sich sehen lassen kann. Das gilt für die Vorruhestandsregelungen für die Älteren, für die Ausstattung der Beschäftigungsgesellschaft und für die Abfindungsregelungen. Und es darf natürlich nicht übersehen werden, dass die Beschäftigten in den vier Electrolux GmbHs in Deutschland durch einen eigenen Vertrag nach wie vor tarifgebunden arbeiten.

AEG hat in zweifacher Hinsicht eine besondere Bedeutung.

1. Die Höhe der Abfindungsregelungen setzt ein neues Benchmark für künftige Fälle.
2. Wir haben damit ein Unternehmen gezwungen, deutlich mehr Verantwortung für seine Hinterlassenschaft zu übernehmen, als es wollte.

Gewerkschaften können mit ihren Möglichkeiten im Einzelfall oder als Tarifpartei erfolgreich sein, wenn es um Arbeitsplatzert halt und Standortsicherung geht. Mindestens genauso wichtig ist aber eine Wirtschafts- und Sozialpolitik, die die gleichen Ziele verfolgt. Rendite zugunsten einiger Aktionäre zu stärken, geht immer zu Lasten der Menschen in dem Unternehmen und der Region. Das haben sich die Menschen in Nürnberg nicht gefallen lassen. Das kann sich aber auch unsere Gesellschaft nicht gefallen lassen.

Es darf nicht sein, dass Unternehmen die Gewinne privatisieren und die Kosten sozialisieren. Es ist unerträglich, wenn mit Steuergeldern Abwanderung noch finanziell gefördert wird. Es ist unerträglich, dass die Verlagerungskosten auf der einen Seite steuerlich geltend gemacht werden und die Sozialkosten, die da dranhängen, der Allgemeinheit aufgebürdet werden.

Deshalb haben wir vom Gesetzgeber gefordert:

1. Keine steuerliche Abzugsfähigkeit von Verlagerungskosten!
2. Regelungen zur Rückzahlung aller öffentlichen Fördermittel!

Es leuchtet nicht ein, dass Steuergelder fließen, wenn sich Arbeitgeber dafür ihrer Verpflichtung entledigen. Es kann nicht sein, dass mit Steuergeldern ein Unternehmen subventioniert wird und dieses Unternehmen kippt zum Dank dafür die Menschen auf die Straße.

Deshalb haben wir

3. eine gesetzliche Verlagerungsabgabe gefordert. Wir schlagen die Einführung eines Ausgleichs für Beschäftigungsabbau und Verlagerung vor.

Ziele dieser Abgabe sind

- Verlagerungen und Entlassungen zu erschweren,
- Unternehmen an den gesellschaftlichen Kosten von Verlagerung stärker zu beteiligen,
- sowie die Entschädigung der Verlagerungsverlierer durch die Gewinner.

Bemessungsgrundlage für einen Ausgleich für Beschäftigungsabbau und Verlagerung sollte einerseits die Zahl der am Ende vernichteten Arbeitsplätze sein, andererseits die Kosten der entstehenden Arbeitslosigkeit. Das sind rund 23.000 Euro pro Person und Jahr.

In diese Richtung muss es gehen! Schließlich haben wir immer noch ein Grundgesetz, in dem es heißt: Eigentum verpflichtet. Auf nationalem Recht und Gesetz basiert auch die Mitbestimmung, ein wichtiges nationales Gestaltungsfeld, in dem auch und nicht zuletzt eine ganze Menge zur gerechteren Gestaltung der Globalisierung beigetragen werden kann.

Mitbestimmung darf in Zeiten der weltweiten Vernetzung von Konzernen nicht an nationalen Grenzen enden. Deshalb fordern wir eine stärkere Überwachungs- und Kontrollfunktion durch die Gremien - z. B durch die Aufsichtsräte - und die Festlegung eines Mindestkatalogs an zustimmungspflichtigen Geschäften durch die Aufsichtsräte.

Damit werden zum Beispiel Entscheidungen über Investitionen transparenter.

Wir wollen eine Änderung des hochkomplizierten Wahlverfahrens, um die Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern einfacher und kostengünstiger zu machen.

Und schließlich brauchen wir in multinationalen Unternehmen die Beteiligung von Beschäftigten in ausländischen Betriebsstätten an den Entscheidungen im Aufsichtsrat. Dort, wo es möglich ist, haben wir bereits seit Jahren internationale Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräte aufgenommen.

Und wir wollen, dass diese Praxis für alle betroffenen Unternehmen Pflicht wird. Das habe ich auch in der Biedenkopfkommission sehr nachdrücklich vertreten. Aber wie ihr wisst, gibt es keinen gemeinsamen Bericht, weil die Vertreter des Arbeitgeberlagers an einer Reihe von Punkten nicht kompromissfähig waren.

In den vorgelegten Empfehlungen der wissenschaftlichen Mitglieder der Kommission ist allerdings die Forderung nach Verein-

fachung der Wahlverfahren und nach Beteiligung ausländischer Beschäftigter an den Aufsichtsratswahlen enthalten. Das begrüße ich ausdrücklich.

3 Europäisches Sozialmodell

Dass und warum Europa ein zentrales Gestaltungsfeld ist, will ich nicht wiederholen. Jürgen Hoffmann hat das eingangs erläutert. Mir kommt es auf das „Wie“ der Gestaltung an.

Immer noch dominiert die Vorstellung vom europäischen Markt als Kern des ganzen Projektes. Aber das reicht nicht mehr, das stiftet weniger denn je den notwendigen Zusammenhalt.

Pierre Bourdieu hatte schon im Jahr 2000 eine sehr sachkundige und klare Kritik am damals sogenannten „Modell Tietmeyer“ formuliert. Er plädierte gegen eine Unterwerfung Europas unter die neoliberalen Theorien, die der damalige Bundesbankpräsident verkörperte. Leider sind Bourdieus Warnrufe nach mehr sozialer Regulierung und mehr Beteiligung ungehört verhallt.

Nach sieben weiteren Jahren, um 12 Mitgliedsstaaten erweitert und um die Erfahrung von zwei gescheiterten Verfassungsreferenden klüger, steht Europa heute an einer zentralen Weggabelung.

Es geht um nichts weniger als um die strategische Entscheidung von historischer Bedeutung. Entweder es folgt dem eingeschlagenen Weg. Das liefe auf die Fortführung des markt- und eliteorientierten Europas hinaus. Dieser Weg würde unweigerlich mit einer Verschärfung der wirtschaftlichen und sozialen Krise einhergehen. Daran ändert auch die aktuelle Konjunktur nichts.

Der zweite Weg setzt die Kraft und die Bereitschaft zu einer Neuorientierung in der Europapolitik voraus. Er setzt an den beiden Kerndefiziten der bisherigen Entwicklung der europäischen Union an: der unterentwickelten sozialen Dimension und der Demokratielücke.

Die Leitlinien einer solchen Strategie heißen: mehr soziale Sicherheit und Verantwortung – und mehr Beteiligung und De-

mokratie. Wir schlagen deshalb die reformpolitische Erneuerung des Europäischen Sozialmodells vor. Was meine ich damit?

Die Sozialstaaten in der EU sind sehr unterschiedlich ausgebildet und dennoch gibt es eine verbindende Grundidee. Sie lautet: Der Markt ist ein äußerst leistungsfähiger Mechanismus zur Koordinierung wirtschaftlicher Aktivitäten - der produktivste, den wir kennen.

Aber mit einer gerechten Verteilung der Wertschöpfung ist er heillos überfordert. Dazu braucht es Ergänzungen und Korrekturen durch eine demokratisch legitimierte Politik. Diese Ergänzungs- und Korrekturaufgaben nimmt in Europa der Sozialstaat und seine Institutionen wahr – wie unterschiedlich die historischen Ursprünge, die sozialen Systeme und Kulturen auch sein mögen.

Die zentralen Institutionen des europäischen Sozialstaates sind starke Gewerkschaften, Mitbestimmung und Tarifautonomie, umfassende Systeme des Sozialschutzes sowie ein verteilungs- und beschäftigungspolitisch aktiver Staat. Das ist die Basis des Europäischen Sozialmodells, das wollen wir erhalten, und wir wollen es zukunftsfest gestalten.

Der Vorschlag, die solidarische Erneuerung des Europäischen Sozialmodells als neues, identitätsstiftendes Projekt für die nächste Entwicklungsphase zu vereinbaren, ist weder revolutionär noch gänzlich neu. Aber ich meine, dass es zu Beginn der deutschen Ratspräsidentschaft gut tut, diesen Vorschlag mit allem Nachdruck in die Debatte einzubringen.

Ich möchte im Folgenden die Stützpfiler des erneuerten Europäischen Sozialmodells skizzieren.

Jürgen Hoffmann hat in seinem Beitrag die Bedeutung des europäischen Binnenmarktes und auch auf die Notwendigkeit der Regulierung betont. Seinen Hinweis auf unsere erfolgreiche Auseinandersetzung um die Dienstleistungsrichtlinie kann ich nur unterstreichen.

Aber der Ball liegt vor allem im Spielfeld der Kommission und der nationalen Regierungen. Der Stabilitäts- und Wachstumspakt muss genau wie die Geldpolitik auf Sicherung und Schaffung von Beschäftigung ausgerichtet werden. Zugleich ist eine koordinierte und aktive Struktur- und Industriepolitik unverzichtbar.

Es geht um die Verbindung zweier Ziele. Zum einen muss die industrielle Produktion und die Beschäftigung in den entwickelten Regionen stabilisiert werden. Zum zweiten muss der industrielle Aufholprozess in den neuen EU-Ländern gefördert werden. Zusammenfassend muss in der europäischen Wirtschaftspolitik deutlich werden: Die Wirtschaft in Europa ist für den Menschen da und nicht umgekehrt.

Das zweite wichtige Handlungsfeld ist die europäische Tarifpolitik. Innerhalb des einheitlichen Währungsraums gibt es nicht die Möglichkeit zur Auf- oder Abwertung der eigenen Währung. Entsprechend steigt die Notwendigkeit für eine europaweite Koordinierung der Tarifpolitik, um Tarifdumping zu vermeiden. Wir Metallgewerkschaften haben uns auf eine Koordinierungsregel in Europa verständigt. Die Lohnabschlüsse in den einzelnen Ländern sollen nicht unterhalb des Volumens aus Preissteigerungs- und Produktivitätswachstum bleiben. Dieser verteilungsneutrale Spielraum soll in jedem Land ausgeschöpft werden.

In der Metallindustrie sind wir auf einem guten Weg. Deutschland insgesamt hat aber bei der gesamtwirtschaftlichen Lohnentwicklung eine Sonderrolle.

Gesamtwirtschaftlich haben wir in den letzten Jahren eine negative Verteilungsbilanz vorzuweisen. Gerade im einheitlichen Währungsraum bleibt die Zurückhaltung in Deutschland nicht ohne Folgen für die anderen Länder. Auf gut deutsch: Es entsteht Dumping-Druck! Im Ergebnis brauchen wir in Deutschland höhere Löhne! Die Medien haben ja die Tarifrunde der Metall- und Elektroindustrie schon eingeläutet. Ich warte da lieber die Fristen und Entscheidungen der Gremien ab. Aber klar ist, dass wir uns anstrengen werden, um den verteilungspolitischen Spielraum auszuschöpfen.

Nicht nur Einkommen, auch andere wichtige Themen der Tarifpolitik müssen in Europa aufgegriffen werden. Zum Beispiel Qualität der Arbeit, Arbeitszeitpolitik und Qualifizierungsrechte. Auch hier scheinen auf absehbare Zeit Strategien einer offenen Koordinierung erfolgversprechender als die Suche nach europaweiten Tarifverträgen. Europäische Tarifverträge setzen entsprechende Arbeitgeberverbände voraus, die verhandlungsbereit und abschlussfähig sind. Bisher blockieren diese aber und vor allem daran ist bisher auch der Soziale Dialog gescheitert.

Betriebspolitik und Mitbestimmung ist der dritte Stützpfeiler des europäischen Sozialmodells. In Deutschland versuchen die Gegner der Mitbestimmung, über den Missbrauch von „Europäisierung“ die Mitbestimmungsrechte der Beschäftigten und Gewerkschaften einzuschränken. Solche Angriffe können wir nur dann erfolgreich abwehren, wenn wir offensiv auftreten. Dabei gilt es, Widerstand gegen rückwärtsgewandte Angriffe auf Arbeitnehmerrechte durch eigene Vorschläge zur Weiterentwicklung der Mitbestimmung in Europa zu stärken. Beides tun wir – in Kommissionen und in der betrieblichen Praxis.

Ein gutes Praxisbeispiel für grenzüberschreitende, betriebliche Mitbestimmung sind die Europäischen Betriebsräte (EBR). Allerdings verfügen erst rund ein Drittel der EBR-fähigen Unternehmen über einen Eurobetriebsrat. Hier haben wir einen großen Nachholbedarf. Vor allem in betrieblichen Krisensituationen zeigt sich: Die Informations- und Anhörungsrechte des Europäischen Betriebsrates sind bislang unzureichend. Die Revision der Richtlinie zu Europäischen Betriebsräten ist unverzichtbar. Der Handlungsbereich des Europäischen Betriebsrates muss erweitert und die Arbeitsgrundlagen müssen verbessert werden. Schönheitswettbewerbe zwischen Standorten innerhalb von einzelnen Unternehmen gehören heute zum europäischen Alltag. Deshalb brauchen wir starke Interessenvertretungen, die mit den Vorständen auf Augenhöhen verhandeln können.

Wie das gehen kann, zeigt das Beispiel General Motors (GM). Deren EBR hat bekanntermaßen schon mehrere sogenannte Europäische Rahmenverträge abschließen können, um so Produk-

tion in Europa zu halten und gerechter unter den Standorten zu verteilen. Das Besondere an GM ist, dass dort nicht nur betriebliche Kollegen, sondern auch Gewerkschaftsvertreter beteiligt sind. Der Europäische Metallgewerkschaftsbund (EMB) leistet hier eine wichtige Arbeit. Das erleichtert die Koordinierung enorm. Nicht nur wenn es erforderlich ist, betriebliche Kampfmaßnahmen europaweit zu organisieren.

Das vierte Handlungsfeld ist die europäische Sozialpolitik.

Ein europäisches Sozialmodell muss das Ziel haben, die Lebensverhältnisse in Europa anzugleichen. Bedingung ist eine vergleichbare wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Regionen auf möglichst hohem Niveau. Vor allem zwischen Ost und West klappt hier noch eine riesige Lücke. Damit sind wir aber bei der schwierigen Frage der gerechten Arbeitsteilung in Europa.

Klar ist, dass nicht jede Investition in Deutschland getätigt werden kann und klar ist auch, dass nicht jeder neue Arbeitsplatz in Deutschland entsteht.

Es ist allerdings auch nicht hinnehmbar, wenn Unternehmen in Deutschland oder Belgien oder Frankreich Standorte schließen und tote Regionen hinterlassen. Um dann in Polen oder Tschechien oder Bulgarien den Frühkapitalismus wieder auferstehen zu lassen, indem sie Niedriglöhne zahlen, Arbeits- und Gesundheitsschutz vergessen sowie betriebliche und gewerkschaftliche Beteiligungsrechte verweigern.

Ein gemeinsamer Wirtschaftsraum mit so großen Unterschieden bezüglich Wachstum, Produktivität, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungsentwicklung braucht umfassende sozialpolitische Regulierung. Deshalb plädieren wir für einen sozialen Stabilitätspakt. Dieser soziale Stabilitätspakt soll Mindestbedingungen festschreiben und den unterschiedlichen Ausgangssituationen der EU-Länder Rechnung tragen.

Der Zusammenhang zwischen Wirtschaftskraft und Sozialleistungsquote ist erwiesen. Also wäre sowohl sinnvoll wie möglich, dass Länder mit einer ähnlichen Wirtschaftskraft sich auf vergleichbare Sozialniveaus verständigen.

Entsprechende Sozialleistungsquoten könnten dann im Rahmen offener Koordinierung als Orientierungspunkte dienen. Das würde vor einer Überforderung schwacher Volkswirtschaften schützen und zugleich ein gewissen Anspruch an ein soziales Sicherungsniveau verbindlich festlegen.

Dazu gehört natürlich ein weiteres Element. Öffentliche Standards als Basis eines Europäischen Sozialmodells müssen auch solidarisch finanziert werden. Deshalb muss endlich der Wettlauf bei der Senkung der Unternehmenssteuern gestoppt werden.

Das heißt: Gleiche Regeln bei den Steuerbemessungsgrundlagen und Angleichung der Mindeststeuersätze. Auf dieser Basis können Steuertarife vereinbart werden, die den Staaten hinreichende Einnahmen ermöglichen und die Unterschiede der Länder berücksichtigen. Und schließlich brauchen wir auch eine Regulierung der Finanzmärkte.

In Europa wird ein Fünftel der weltweiten Wirtschaftsleistung erbracht. Das bedeutet eine enorme wirtschaftliche Stärke. Die Europäische Union kann die entscheidende Ebene für die demokratische Gestaltung der Globalisierung sein – wenn die Institutionen der EU sich dazu durchringen können oder dazu getrieben werden.

4 Globale Perspektiven

Die Anforderung scheint denkbar einfach. Vereinfacht gesagt lautet sie: Die Globalisierung der Unternehmen erfordert die Globalisierung der Interessenvertretungen.

Dabei ist die Internationale Gewerkschaftsbewegung fast so alt wie die Arbeiterbewegung. Es heißt nicht umsonst: Die Internationale erkämpft das Menschenrecht – und nicht der Nationalstaat. Aber die Möglichkeiten unserer internationalen Institutionen von Internationaler Metallgewerkschaftsbund (IMB) bis International Labour Organisation (ILO) sind begrenzt. Sie können Forderungen aufstellen und sich einbringen und beteiligen. Aber sie haben keine Sanktionsmacht oder eine eigene Kampfkraft.

Seit mehr als zehn Jahren wird versucht, die Kernarbeitsnormen in der World Trade Organisation/Welthandelsorganisation (WTO) durchzusetzen. Leider ohne Erfolg. Zwar darf die Forderung nicht aufgegeben werden, aber solange die Kernarbeitsnormen nicht verbindlich und einklagbar durchgesetzt sind, wollen wir weiter auf die Hauptplayer der Globalisierung zielen: Auf die multinationalen Konzerne. Denn die soziale Verantwortung von Unternehmen findet auch in der öffentlichen Debatte zunehmende Resonanz. Schlagwörter sind „Corporate Social Responsibility“ - soziale Verantwortung von Unternehmen, oder besser „Corporate Social Accountability“ – soziale Rechenschaftspflicht von Unternehmen gegenüber ihren Arbeitnehmern und der Gesellschaft.

Im Juni 2002 hat die EU-Kommission ihre Definition der sozialen Verantwortung von Unternehmen vorgelegt. Spätestens seitdem kreist die Diskussion um den wichtigen Punkt: Wie berücksichtigen die Unternehmen soziale und umweltrelevante Fragen bei ihren wirtschaftlichen Tätigkeiten freiwillig?

Alle bisherigen Ansätze, diese Frage zu beantworten, sind zwar löblich. Letztlich sind aber alle bisherigen Modelle unverbindlich geblieben. Seien es die OECD-Guidelines oder der Global Compact, unternehmensinterne Kodizes oder andere Initiativen. Wir brauchen aber verbindliche soziale Regeln. Deshalb verhandeln wir mit Unternehmen über Internationale Rahmenvereinbarungen und haben seither knapp 20 solcher Verträge abgeschlossen. Mit den internationalen Rahmenvereinbarungen werden jeweils unternehmensweit mehrere Bereiche geregelt.

1. Mindestarbeitsbedingungen in allen Standorten der Unternehmen.

Diese sollen auch weitgehend bei deren Zulieferern und Auftragnehmern gelten. Wir wollen damit die Abwärtsspirale bei den Arbeitsbedingungen stoppen und in eine Aufwärtsspirale umkehren.

2. Internationale Rahmenvereinbarungen können genutzt werden, gewerkschaftliche Strukturen sowohl in den Unterneh-

mensstandorten als auch bei den Zulieferern aufzubauen. Das stärkt die Gewerkschaften und trägt außerdem dazu bei, die Einhaltung der Bestimmungen der Internationalen Rahmenvereinbarungen zu überwachen und die Arbeitsbedingungen zu verbessern.

3. Lokaler und globaler Auf- und Ausbau der Informations-, Dialog- und Verhandlungsstrukturen zwischen Management und Belegschaftsvertretungen und Gewerkschaften. Internationale Rahmenvereinbarungen können also auch Tarifverhandlungen anstoßen. Sie können das lokale Management dazu bringen, die Gewerkschaft als legitime Vertreterin der Beschäftigten und als Tarifpartei anzuerkennen.

4. Die Internationalen Rahmenvereinbarungen sollen dazu genutzt werden, die standort-, länder- und regionenübergreifende gewerkschaftliche Vernetzung voranzubringen. Damit gibt es eine zentrale kommunikative Infrastruktur, um die Einhaltung von Vertragsbestimmungen zu überwachen. Die kann nicht zuletzt dann helfen, wenn weltweit Restrukturierungen von Konzernen schnelle Kommunikation und strategische Abstimmungen erfordern.

Ich wollte mit einigen Beispielen zeigen, wie wir uns die gewerkschaftlichen Strategien im Kampf um Arbeitsplätze, Standorte und Tarifstandards vorstellen. Gewiss ist: Diese Schneisen, die wir damit in den Globalisierungsdschungel schlagen, sind noch recht schmal, sie müssen breiter werden. Daran arbeiten wir und freuen uns über jeden Vorschlag, der dazu beitragen kann.

*Die Autoren***Jürgen Hoffmann**

Dr. rer. pol., Universitätsprofessor für Politische Soziologie am Department Wirtschaft und Politik der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Hamburg. Vertrauensdozent der Hans-Boeckler-Stiftung.

Jürgen Peters

Erster Vorsitzender der IG Metall, Frankfurt, seit 31. August 2003. Von 1988 bis 1998 Leiter des Bezirks Niedersachsen-Sachsen-Anhalt, von 1998 bis 2003 zweiter Vorsitzender der IG Metall.

Oldenburger Universitätsreden

Vorträge • Ansprachen • Aufsätze

Nr. 152 Wernstedt, Rolf.: Wie lernt die Bildungspolitik?. – 2003.
– 41 S.

ISBN 3-8142-1152-9

€ 3,10

Nr. 153 Heyen, Heye: Glaubenssicherheit und Wunschverleugnung als Themen religionspädagogischer Kritik. – 2004. – 41 S.

ISBN 3-8142-1153-7

€ 3,10

Nr. 154 Stern, Frank / Wißmann, Friedrich: Judentum und europäische Identität. Zur Bedeutung jüdischer Studien an der Universität Oldenburg. – 2004. – 41 S.

ISBN 3-8142-1154-5

€ 3,10

Nr. 155 Busch, Barbara: Berthold Goldschmidt und Felix Mendelssohn Bartholdy. Querverbindungen in ihrem Schaffen. – 2004. – 39 S.

ISBN 3-8142-1155-3

€ 3,10

Nr. 156 Nullmeier, Frank: Soziale Gerechtigkeit und Wettbewerbsfähigkeit. – 2004. – 30 S.

ISBN 3-8142-1156-1

€ 3,10

Nr. 157 Karwath, Ingo / Toppe, Sabine / Werner, Birgit: Erziehung im historischen Prozeß. Jost von Maydell zur Verabschiedung. – 2004. – 55 S.

ISBN 3-8142-1157-X

€ 3,10

Nr. 158 Schneidewind, Uwe: Authentizität und Exzellenz – Perspektiven für die Universität Oldenburg. – 2004. – 21 S.

ISBN 3-8142-1158-8

€ 3,10

Nr. 159 Oelkers, Jürgen / Czerwenka, Kurt / Wellenreuther, Martin: Erziehen – Lehren – Lernen. Zu Kontinuitäten, Brüchen und Neuorientierungen im Pädagogischen Denken. – 2005. – 104 S.

ISBN 3-8142-1159-6

€ 5,00

Nr. 160 Matzen, Jörg: Grundrecht Bildung. Lernen auf Dauer in Zeiten der Beschleunigung. – 2005. – 37 S.

ISBN 3-8142-1160-X

€ 3,10

Nr. 161 Busch, Friedrich W.: Über den Umgang mit Kindern. Die Bedeutung Janusz Korczaks für das pädagogische Denken der Gegenwart. – 2005. – 34 S.

ISBN 3-8142-1161-8

€ 3,10