

Hans-Jürgen Urban

## Licht am Ende des Tunnels?

Probleme und Chancen einer Revitalisierung der Gewerkschaften

### 1. Zwischen Aufbruchsstimmung und Defensive

In der medialen Berichterstattung über gewerkschaftliche Aktivitäten und Organisationen scheint sich langsam aber merklich ein stiller Wandel zu vollziehen. Die bisher übliche Negativ- und Untergangsrhetorik scheint einer mitunter sogar – nicht immer freiwilligen – positiveren Berichterstattung zu weichen. Dies gilt etwa mit Blick auf die diesjährigen Tarifrunden. So wurde der Tarifabschluss der IG Bergbau, Chemie, Energie vom März 2007 für die chemische Industrie als ansehnlicher Erfolg gewertet, der der guten konjunkturellen Lage der Branche angemessen sei. Gleiches gilt für den Tarifabschluss der von Arbeitslosigkeit und Branchenkrise seit vielen Jahren gebeutelten IG BAU, der ebenfalls im März dieses Jahres abgeschlossen wurde. Und das Ergebnis der Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie wurde aus dem neoliberal-konservativen Lager gar als eindeutiger "Sieg der IG Metall" (Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 5.5.2007) und als Beleg einer erneuten tarifpolitischen Durchsetzungsmacht der IG Metall gewertet; freilich nicht, ohne den Gesetzgeber zu Überlegungen über eine restriktivere gesetzliche Regelung des Streikrechtes aufzurufen.

#### Gewerkschaftliche Defensive – wollen oder können die Gewerkschaften nicht?

Die in den Medien – teils freudig, teils warnend – konstatierte Rückkehr gewerkschaftlicher Durchsetzungsfähigkeit findet eine gewisse Entsprechung im "Stimmungsbild" in vielen Betrieben. Anzeichen neuer Entschlossenheit und Kampfbereitschaft in den Belegschaften werden sichtbar. Bei der EADS und der Deutschen Telekom ergriffen die Belegschaften selbstbewusst Kampfmaßnahmen gegen die nur noch schamlos zu nennenden Versuche, die Beschäftigten durch längere Arbeitszeiten, abgesenkte Einkommen und einen drastischen Beschäftigungsabbau die Zehen für fatale Managementfehler zahlen zu lassen. Zugleich konnte sich die IG Metall in der diesjährigen Tarifrunde erneut auf eine ausgeprägte Mobilisierungsbereitschaft der gewerkschaftlichen Basis stützen. Mit vielfältigen Aktivitäten bis hin zu beeindruckenden Warnstreiks, an denen sich nahezu eine

halbe Million Beschäftigte beteiligten, schufen sie die Voraussetzungen für einen Abschluss, mit dem sich die Beschäftigten ihren Anteil an der in Gang kommenden Konjunktur sichern.

Dass die FAZ bereits wieder nach einer Einschränkung des Streikrechts ruft, lässt deutlich werden, dass die Gewerkschaften im anti-gewerkschaftlichen Lager als wiedererstarkter Gegner wahrgenommen werden. Ist dies der Fall? Markieren die relativ erfolgreichen Tarifrunden und die Betriebskämpfe der jüngsten Vergangenheit eine Wende in der Entwicklung der Gewerkschaften? Wird Licht am Ende des Tunnels der gewerkschaftlichen Defensive sichtbar, wie Frank Deppe gefragt hat? Zunächst ist festzuhalten: Diese Anzeichen einer gewerkschaftlichen Erholung stehen im Kontrast zu den seit Jahren dominierenden Krisen- und Defensiv-Diskursen. Auch wenn einige Analysen den Skeptizismus übertrieben und den Niedergang der Gewerkschaften als quasi naturnotwendiges Ereignis inszeniert haben – die These von der umfassenden Defensive der Gewerkschaften hatte und – das werde ich zu zeigen versuchen – hat durchaus ihre Berechtigung. So positiv die jüngeren Erfolge auch sein mögen, und so wichtig es ist, sie zu einer Aufbruchsstimmung zusammenzuführen und zu verstetigen, auf ein unmittelbar bevorstehendes Ende der gewerkschaftlichen Defensive zu hoffen, wäre verständlich, aber letztlich doch etwas zu naiv.

Für diese, eher vorsichtige Einschätzung lassen sich zunächst die Indikatoren ins Feld führen, die als Belege der gewerkschaftlichen Schwäche keineswegs überwunden sind: Mitgliederverluste und Finanzschwierigkeiten der gewerkschaftlichen Organisationen, das Absacken der Verteilungsposition der Lohnabhängigen (gemessen an der volkswirtschaftlichen Lohnquote), das Abschmelzen übertariflicher Leistungen in den Betrieben und nicht zuletzt die vielfältigen Verluste von Arbeitsplätzen, Standorten und sozialen Schutzstandards verweisen auf eine manifeste Krise der gewerkschaftlichen Verhandlungs- und Verteilungsmacht. Und – das ist sehr wichtig – diese gewerkschaftliche Defensive ist, um in Analogien zur ökonomischen Entwicklung zu sprechen, nicht konjunktureller, sondern struktureller Natur; sie liegt weniger im mangelnden Willen ehren- und hauptamtlicher KollegInnen als vielmehr in objektiven ökonomischen, gesellschaftlichen und politischen Faktoren begründet.

Was bedeutet das? Die gewerkschaftliche Defensive steht in einem engen Zusammenhang mit einem allgemeinen Umbruch im gesellschaftlichen Entwick-

lungsmodell. Dieser Umbruch ist vielfach als Übergang vom Wohlfahrtsstaats-Kapitalismus zum Finanzmarkt-Kapitalismus beschrieben worden. Es spricht vieles dafür, dass es einen umfassenden Zusammenhang zwischen der Etablierung des neuen, neoliberalen Finanzmarkt-Kapitalismus und der gewerkschaftlichen Defensive gibt – und dass dieser Zusammenhang auch in umgekehrte Richtung wirkt. Das heißt: Die Rückgewinnung gewerkschaftlicher Offensivkraft setzt ihrerseits ein erfolgreiches Einwirken auf die sich herausbildende neue Kapitalismusformation voraus, ist im Rahmen einer solchen gesellschaftlichen Reformstrategie aber auch möglich! Mit anderen Worten: Das Szenario eines neoliberalen "Kapitalismus ohne Gewerkschaften" (Walter Müller-Jentsch) muss als konkrete, negative Utopie und damit als reale Möglichkeit akzeptiert werden. Doch zugleich kann die Option einer gewerkschaftlichen Revitalisierung ebenfalls als reale Möglichkeit und damit als eine optimistische Gegenutopie begriffen und zur ermutigenden Grundlage gewerkschaftlicher Anstrengungen gemacht werden.

---

### Revitalisierung der Gewerkschaften ist eine reale Möglichkeit

---

Vor allem aus Sicht der gewerkschaftlichen Linken drängen sich nun einige spannenden Fragen auf: Wie verändert die Herausbildung des neuen Finanzmarkt-Kapitalismus die Rahmenbedingungen gewerkschaftlicher Politik – innerhalb wie außerhalb der Betriebe? Warum macht dieser Prozess den Gewerkschaften so sehr zu schaffen und warum hat er sie in die Defensive gedrängt? Und vor allem: Was müsste geschehen, um unter den neuen Bedingungen gewerkschaftliche Verhandlungs- und Verteilungskraft zurückzugewinnen, um also zu einer Revitalisierung der Gewerkschaften im Finanzmarkt-Kapitalismus beizutragen? Im Folgenden sollen einige Antworten auf diese Fragen versucht werden, ohne freilich den Anspruch zu erheben, abgeschlossene und hinreichende Lösungen für die angesprochenen Probleme liefern zu wollen.

## 2. Gewerkschaften im Finanzmarkt-Kapitalismus

---

Bei diesem, die Gewerkschaften grundsätzlich infrage stellenden "Finanzmarkt-Kapitalismus" handelt es sich im Kern um ein gesellschaftliches Entwicklungsmodell, in dem die Schlüsselakteure und Spielregeln der globalen Finanzmärkte Veränderungsrichtung und -geschwindigkeit in Unternehmen, Gesellschaft und Politik bestimmen. Im Zuge der Durchsetzung der neuen Formation kommt es zu grundlegenden Ver-

änderungen in der Unternehmensführung und -kontrolle, der Arbeits- und Sozialverfassung sowie den staatlichen Politiken:

### ■ Shareholder Value Orientierung

Der Bedeutungszuwachs des Finanzkapitals kommt zum Einen in einem Umbau der Unternehmensfinanzierung und -führung zum Ausdruck. Das bankengestützte System der Unternehmensfinanzierung wird durch ein kapitalmarktorientiertes ersetzt. Die auf den Kapitalmärkten erzielbaren Renditen werden zu Messlaten der betrieblichen Rentabilität und der Shareholder Value avanciert zur zentralen Steuerungsgröße der Unternehmensführung. Der externe Renditedruck befördert eine umfassende Neuausrichtung von Unternehmensstrukturen, Arbeitsorganisation und Personalstrategien. Begriffe wie "Finanzialisierung" von Unternehmensführung und -kontrolle, "Vermarktlichung" von Arbeits- und Sozialbeziehungen, indirekte Formen der Personalsteuerung usw. versuchen den Wandel auf den Punkt zu bringen. Über diese Wege zieht mit Blick auf Arbeitszeiten, Leistungsanforderungen und Beschäftigungsabbau eine neue Maßlosigkeit in die Auseinandersetzungen zwischen Kapital und Arbeit ein.

### ■ Co-Management

Die in Gang gesetzten Prozesse machen sich vielfach daran, Interessenvertretungs- und Solidaritätsstrukturen in den Unternehmen zu untergraben. Je weiter das Prinzip von Markt und Konkurrenz in die Unternehmen Einzug hält, um so schwerer fällt es, arbeits- und interessenpolitische Solidarität unter den Beschäftigten zu organisieren; und um so leichter fällt es den Unternehmensführungen mit ihren aktionärsorientierten Strategien, Belegschaften, Betriebsräte und Gewerkschaften unter Druck zu setzen. Dies geschieht nicht selten mit besonderer Wucht bei der Zuteilung der Produktionsberechtigung für neue Produkte an konzerninterne Standorte, etwa von Nachfolgemodellen in der Automobilindustrie. Oftmals werden die offen hierarchischen Anweisungsstrukturen des "Kommando-Kapitalismus" durch subtilere, "gesichtslose" Mechanismen ersetzt. So wird über konzerninterne Ausschreibungen der Produktionsstandort innerhalb des Konzerns ausfindig gemacht, der den Zuschlag erhalten soll. Dabei werden geplante Einführungs- und Marktpreise und Mindestrenditen als feste Größen gesetzt und der gesamte Markt- und Konkurrenzdruck wird in Richtung Arbeitskosten kanalisiert. Unter diesen Bedingungen versuchen die Vorstände der Unternehmen oftmals, die Interessenvertretungen der einzelnen Standorte in Co-Management-Konzepte einzubinden und gemeinsam mit ihnen – und nicht gegen sie – die restriktiven Vorgaben der Konzernspitze über eine Anpassung der Arbeitskosten nach unten zu erreichen. Dies läuft in der Regel über eine systematische Infragestellung aller relevanten Arbeitskostenfaktoren, um Kostensenkungspotenziale zu realisieren.

Um dies zu gewährleisten, werden die Betriebsräte in eine "Standortkoalition" mit "ihren" Standortführungen gedrängt, um letztlich – nach dem Einsammeln betrieblicher und übertariflicher Leistungen – gemeinsam mit den Standortmanagern von den örtlichen Gewerkschaften die Reduzierung tariflich fixierter Standards und die damit verbundene Arbeitskostensenkung einzufordern. Viele Betriebsräte setzen sich gegenüber diesen Instrumentalisierungsversuchen zur Wehr und setzen statt dessen auf eine Widerstandsfront mit Belegschaften und Gewerkschaft. Aber nicht selten entsteht eben auch eine "verhandlungspolitische Front" gegen die örtliche Gewerkschaft, die unter Druck gesetzt werden soll, Arbeitszeitverlängerungen, der Einschränkung von Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld usw. oder sonstigen "Kostenersparnissen" zuzustimmen. Und das alles, um den Auftrag für das neue Produkt doch noch zu erhalten und den Kolleginnen und Kollegen des "eigenen" Standortes eine Perspektive für die Zukunft zu sichern.

Dieser Mechanismus ist beinhart und er funktioniert ohne strikte und offene Befehle der Konzernspitze. Er wirkt über die bewusste Ingangsetzung und Inszenierung der "Teufelsmühle des (betriebsinternen) Marktes" (Karl Polany), die die betrieblichen Solidaritätsstrukturen zu vermahlen beginnt und die Widerstandsbereitschaft der Betriebsräte sowie der Standortbelegschaften untereinander auf eine manchmal übermächtige Probe stellt. Denn wer sich diesem "Spiel" verweigert oder in ihm unterliegt, erhält eben keinen Produktionszuschlag und ist früher oder später mit Beschäftigungsabbauplänen der Unternehmensleitungen konfrontiert.

### ■ Erosion kollektiver Regelungen

Zugleich gerät diese finanzmarktgetriebene, mikro- und makroökonomische Restrukturierung zunehmend in Konflikt mit den Regulierungen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts und den Modellen der betrieblichen und unternehmensweiten Mitbestimmung. Auch die wettbewerbskorporatistische Integration der betrieblichen Interessenvertretungen im Rahmen diverser Co-Management-Arrangements ("Betriebliche Bündnisse für Arbeit") werden mitunter brüchig, zu umfassend und unverschämt sind oft die Konzessionen, zu denen die Betriebsräte gezwungen werden sollen und zu unverbindlich die Zusagen, die ihnen dafür in Aussicht gestellt werden. Der Druck auf außer- und überbetriebliche Standards und Vorgaben wächst permanent. Durch die betrieblichen Wettbewerbsstrategien wie durch weitere Strategien der aktiven Beförderung der Erosion des Flächentarifvertrags-Systems (durch offene Tariffucht durch die Missachtung von Tarifverträgen, durch Austritte aus dem Arbeitgeberverband usw.) verlieren kollektive Regelungen zu Entgelten, Arbeitszeiten und Arbeitnehmerrechten an Verbindlichkeit und gewinnt die betriebliche Ebene in Fragen der Einkommens- und Beschäftigungspolitik an Bedeutung. Zugleich gera-

ten auch Formen kollektiver Einflussnahme und Mitbestimmung in den Unternehmen vor allem dann unter erheblichen Druck, wenn über sie kollektive Gegenwehrmaßnahmen der Beschäftigten organisiert werden.

### ■ Wettbewerbsstaat

Ergänzt werden diese Entwicklungen in der Betriebs- und Tarifpolitik durch eine Strategie der Abwicklung des korporatistischen Wohlfahrtsstaates durch neoliberale oder neosozialdemokratische Regierungspolitiken. Im Rahmen des Um- und Rückbaus der Systeme des Sozialschutzes werden Leistungen gekürzt, Anspruchsvoraussetzungen verschärft und die Felder der umlagefinanzierten Sozialversicherungen als Anlagensphären für die private Assekuranz geöffnet. Zugleich kommt es zu einer Aufkündigung oder funktionalen Entwertung der korporatistischen Verhandlungsgremien und damit zur Beseitigung potenzieller institutioneller Veto-Punkte. Ergänzt wird dies durch eine umfassende Deregulierung der Schutznormen des traditionellen Normalarbeitsverhältnisses, die mit Blick auf das Sicherungsniveau nach unten geöffnet werden. Für die Lohnabhängigen bedeutet die Entkollektivierung sozialer Risiken eine umfassende Re-Kommodifizierung der Arbeitskraft und eine "Rückkehr von Unsicherheit", die ihre gesamte Lebensführung zu dominieren droht. Kurzum: Der arbeitsschützende und marktkorrigierende Wohlfahrtsstaat mutiert zum kapitalfördernden und marktöffnenden Wettbewerbsstaat.

Bereits diese kursorische Skizze lässt deutlich werden, warum für die Gewerkschaften im Finanzmarkt-Kapitalismus harte Zeiten anbrechen. Der renditegetriebene Beschäftigungsabbau und die Prekarisierung der Lebenslagen bis in die arbeitnehmerische Mitte hinein reaktivieren den Mechanismus der industriellen Reservearmee; und die betrieblichen und wirtschaftlichen Restrukturierungen untergraben schrittweise die gewerkschaftliche Verhandlungsmacht in der Betriebs- und Tarifpolitik. Die erhöhte Kapitalmobilität sowie die weitgehende Bindungslosigkeit der institutionellen Finanzmarkt-Akteure ermöglichen die Drohung mit der "Exit-Option" und die Stärkung der Verhandlungsposition der Unternehmensleitungen.

Die Gewerkschaften verlieren demgegenüber an verteilungspolitischer Verhandlungsmacht. Unter diesen Bedingungen geraten sie nämlich doppelt unter Druck. Von unten schmelzen im Zuge der finanzmarktgetriebenen Restrukturierungsmaßnahmen und der Exit-Optionen der Unternehmen die Grundlagen gewerkschaftlicher Organisations- und Verhandlungsmacht. Und von oben wächst der Druck durch die Regierungspolitik, die durch die Perforierung der Arbeitnehmerschutzrechte, die Privatisierung sozialer Risiken und Förderung der Kapitalmarktakteure die Arbeitsmarktkonkurrenz verschärft und Gegenspieler der Gewerkschaften stärkt.

### 3. Das Tarifergebnis in der Metall- und Elektroindustrie: Gewerkschafts-politischer Erfolg mit Risikopotenzial

Wie ist in einem so schwierigen Umfeld der diesjährige Tarifabschluss in der Metall- und Elektroindustrie einzuschätzen? Die zentralen Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Im Bereich der Anpassung der Entgelte von Arbeitern, Angestellten und Auszubildenden wurde eine mehrstufige Regelung getroffen. Für die Monate April und Mai 2007 erhalten die Beschäftigten eine einmalige Pauschalzahlung in Höhe von 400 Euro, die Auszubildenden eine Pauschale in Höhe von 125 Euro. Dem folgt eine tabellenwirksame Erhöhung der Entgelte für die nächsten 12 Monate in Höhe von 4,1 Prozent, wobei die Ausbildungsvergütungen durch ihre Anbindung an die Entgelttabellen oder gesonderte Regelungen entsprechend erhöht werden.
- Für die Monate Juni 2008 bis November 2008 wurde eine weitere tabellenwirksame Entgelterhöhung von 1,7 Prozent sowie eine Einmalzahlung in Höhe von fast 4 Prozent eines durchschnittlichen Monatseinkommens vereinbart. Den Betriebsparteien steht jedoch die Möglichkeit offen, die zweite tabellenwirksame Entgelterhöhung sowie die Einmalzahlung bis spätestens 1. Oktober 2008, also für einen Zeitraum von 4 Monaten, zu verschieben. Dies kann jedoch nur auf der Grundlage einer freiwilligen Betriebsvereinbarung geschehen, setzt also die Zustimmung des Betriebsrates voraus.
- Neben den entgeltpolitischen Regelungen wurde eine "Vereinbarung zur Weiterentwicklung der Tarifregelungen zum flexiblen Übergang in die Rente" getroffen. Diese Vereinbarung ist vor dem Hintergrund der jüngeren Auseinandersetzung um die Rente mit 67 bzw. der auslaufenden Regelungen für die Alterszeit zu sehen. In dieser Vereinbarung erklären die Tarifvertragsparteien ihre gemeinsame Auffassung, dass aufgrund der demographischen Entwicklung und der gesetzlichen Regelungen ein überregionaler gesetzlicher wie tarifvertraglicher Handlungsbedarf besteht, um in den Betrieben auf die Herausforderungen der demographischen Entwicklung zu reagieren und über die Bedingungen "einer demographiefesten Personalpolitik" Regelungen zu treffen.

Wie lässt sich nun das erreichte Tarifergebnis bewerten? Aus einer organisationspolitischen Sicht kann die gesamte Tarifrunde 2007 als eindeutiger Erfolg gewertet werden! Die Diskussion über die Tarifforderung konnte breit und beteiligungsorientiert geführt werden und die gemeinsam erstellte Forderung nach einer Einkommensverbesserung von 6,5 Prozent traf in der Mitgliedschaft auf hohe Akzeptanz. Auch die Verhandlungen und die organisationspolitische Mobilisierung verliefen unter breiter Einbeziehung der Belegschaften. Obwohl früh klar wurde, dass einige Tarifbezirke keine Abschlussbezirke sein würden, ver-

abschiedeten diese sich nicht aus der Tarifrunde, die von Anfang bis Ende von der gesamten Organisation getragen wurde. Mit einer Beteiligung von über 300.000 Beschäftigten erreichte die Warnstreikwelle am Tag vor der entscheidenden Verhandlungsrunde ein in der Sozialgeschichte der Bundesrepublik einmaliges Beteiligungsniveau. Auch das Ergebnis übertraf in weiten Bereichen die Erwartungen der Mitglieder. Seine durchgängig hohe Akzeptanz dürfte das Ansehen der Organisation in organisierten wie unorganisierten Belegschaften erhöhen und damit die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Mitgliederwerbung verbessert haben.

Schwieriger fällt die verteilungspolitische Bewertung des Tarifabschlusses. Zunächst stellt der erste Teil des Abschlusses (Pauschalzahlung in Höhe von 400 Euro und 12-monatige tabellenwirksame Entgelterhöhung in Höhe von 4,1 Prozent) einen beachtlichen verteilungspolitischen Erfolg dar. Insbesondere die Einmalzahlung bedeutet für die Einkommen unterhalb der "Eckentgelte" (Entgelte für Facharbeiter) eine zweimonatige Erhöhung zwischen 8 und 12 Prozent. Diese überproportionale Anhebung unterer Einkommen stellt eine ausgeprägte "soziale Komponente" dar und rückt diesen Teil des Abschlusses in die Nähe einer offensiven "solidarischen Lohnpolitik". Zugleich erhöht sie das Verteilungsvolumen für die ersten 14 Monate deutlich über die 4 Prozent und realisiert damit eine ebenfalls deutliche Umverteilungskomponente, die aus Konjunktur- wie Gerechtigkeitsgründen eindeutig zu begrüßen ist.

Problematischer ist der zweite Teil des Abschlusses. Die Option auf eine viermonatige Verschiebung der zweiten Erhöhungsstufe stellt eine Art ungedeckten Scheck auf die verteilungspolitische Zukunft dar. Ihr wohnt die Gefahr einer verteilungspolitischen Ex-Post-Entwertung des gesamten Abschlusses inne. Zugleich unterscheidet sie sich von der im Tarifvertrag 2006 vorgesehenen Flexibilisierungsregelung durch ihre asymmetrische Struktur. Im Gegensatz zur letztjährigen 310 Euro-Regelung sieht die jetzige Vereinbarung keine Flexibilitätsspielräume nach oben vor. Das bedeutet: Zwar kann die anstehende Tarifierhöhung um vier Monate nach hinten, jedoch nicht nach vorne geschoben werden. Sie pendelt damit nicht um einen tariflich fixierten Zeitpunkt, sondern sieht lediglich die Option einer Abweichung nach unten vor. Sie stellt somit kein Flexibilitätselement im eigentlichen Sinne, sondern eher eine Unterschreitungsoption und damit faktisch die Option auf vier tarifliche Nullmonate dar.

Die Handhabung dieser Regelung wird letztlich über die verteilungspolitische Substanz des gesamten Abschlusses entscheiden. Würde sie in vollem Umfang ausgeschöpft und die zweite Stufe der Entgelterhöhung um volle vier Monate ausgesetzt, würde sie nicht nur den ersten verteilungspolitisch erfolgreichen Teil entwerten. Da nicht damit zu rechnen ist, dass sich die gute Konjunktur in der Metall- und Elek-

troindustrie im Jahr 2008 merklich abschwächt, würde sie darüber hinaus die ohnehin nicht sehr üppige Entgelterhöhung in dieser Periode reduzieren und damit die Verteilungsposition der Lohnabhängigen weiter verschlechtern. In den nächsten Monaten wird es also darauf ankommen, die betrieblichen Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass von der möglichen Abweichung nach unten kein Gebrauch gemacht wird. Es geht um die betriebspolitische Sicherung eines tarifpolitischen Erfolges.

#### **4. Die Kernaufgabe: Rückgewinnung gewerkschaftlicher Durchsetzungsmacht**

Die Mechanismen der Finanzmarkt-Ökonomie, die Rückkehr der Unsicherheit und die Politik des Wettbewerbsstaats markieren objektive Faktoren, die der strukturellen Defensive der Gewerkschaften zugrunde liegen. Dennoch: Auch wenn es leichtfertig wäre, die Dimension der Defensive zu unterschätzen, so lassen sich doch empirische und theoretische Hoffnungsschimmer ausmachen. Die empirischen werden etwa in den eingangs geschilderten Entwicklungen der jüngsten Vergangenheit sichtbar. Aber auch in der Wissenschaft wird verstärkt nach den Voraussetzungen der Möglichkeit einer Erneuerung und Stärkung der Gewerkschaften geforscht. Dies geschieht etwa im Rahmen eines Forschungsansatzes, der als "Strategic-Unionism-Approach" bezeichnet wird. Er beruht auf der Überzeugung, dass sozialen Akteuren gerade in Perioden struktureller Veränderungen prinzipiell unterschiedliche strategische Handlungsoptionen zur Verfügung stehen, die mit Blick auf die anvisierten Ziele unterschiedliche Eignungen aufweisen. Wie erfolgreich die Akteure bei der Auswahl der Strategieoptionen sind und wie hoch ihre Fähigkeit zu innovativen Praktiken ist, hängt vor allem von einer realistischen Analyse der Handlungsbedingungen, problemadäquaten Handlungsstrategien und der Fähigkeit zur Generierung der Durchsetzungsmacht ab. Auch mit Blick auf die Gewerkschaften kann also sehr wohl gegen die oftmals nahegelegte Zwangsläufigkeit des gewerkschaftlichen Niedergangs argumentiert werden.

#### **Gewerkschaftliche Mobilisierung von Machtressourcen**

Die Nutzung von Freiräumen für strategische Entscheidungen setzt die Berücksichtigung einer zentralen Erkenntnis voraus: Der Erkenntnis nämlich, dass sich der Übergang zum Finanzmarkt-Kapitalismus über machtbasierte Verteilungs- und Aushandlungskonflikte vollzieht. Daher ist auch für die Gewerkschaften die Fähigkeit einer hinreichenden Mobilisierung von Machtressourcen die Voraussetzung dafür,

sich als Mitspieler in den Konfliktarenen etablieren und behaupten zu können. Insofern kommt der Frage, wie die Gewerkschaften wieder zu ausreichender Verhandlungs- und Verteilungsmacht gelangen, eine Schlüsselrolle zu. In einer Gesellschaft, in der über den Ausweg aus einer gesellschaftlichen Strukturkrise in beinhaltenen Macht- und Verteilungskämpfen entschieden wird, stößt auch die Kraft attraktiver Zukunftsvisionen schnell an Grenzen. Hier geht es letztlich um Machtfragen. Ob dem in die Krise geratenen Wohlfahrtsstaats-Kapitalismus dauerhaft der neoliberale Finanzmarkt-Kapitalismus folgt, oder ob ein neues Modell eines re-regulierten, neo-sozialen Entwicklungsmodells möglich ist, wird letztlich über soziale Kämpfe und politische Aushandlungsprozesse entschieden.

#### **5. Erneuerung des politischen Mandats im neuen Kapitalismus**

Ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung wäre eine umfassende Debatte, wie die Gewerkschaften sich strategisch auf die Höhe der Zeit hinaufarbeiten können. Dies liefe nicht zuletzt auf eine Erneuerung des politischen Mandats hinaus. Doch was ist damit gemeint? Erneuerung des politischen Mandats heißt nicht, aufgrund der Probleme in der Betriebs- und Tarifpolitik diese Handlungsfelder abzuwerten und sich statt dessen stärker den so genannten politischen Fragen, etwa der Wirtschafts-, Sozial und Gesellschaftspolitik, zuzuwenden. Das wäre fatal. Eine Gewerkschaftsbewegung, die ihre betriebliche Verankerung und die Fähigkeit einbüßt, in der Betriebs- und Tarifpolitik mit und für die Lohnabhängigen interessenpolitische Erfolge zu erkämpfen, wird früher oder später insgesamt an Politikfähigkeit verlieren. Sie wird letztlich auch in der Gesellschaft und gegenüber den Vertretern des Staates zum "zahnlosen Tiger". Denn trotz aller Veränderungen in der Gestalt des Kapitalismus: Die zentrale Machtressource der Gewerkschaften ist und bleibt ihre Fähigkeit, im Bedarfsfall durch kollektive Gegenwehr in Form der Verweigerung von Arbeitskraft den gesellschaftlichen Kapitalverwertungsprozess zu unterbrechen – also zu streiken! Und eine Organisation, die den Kontakt zur betrieblichen Basis und zur Vertretung der Lohnarbeitsinteressen in den betrieblichen und tariflichen Verteilungskämpfen verliert, verliert schnell auch diese Machtressource. Natürlich brauchen die Gewerkschaften in der modernen Arbeitswelt und Gesellschaft auch andere Kompetenzen, die etwa in konkreten Sachkonflikten konstruktive gewerkschaftliche Gestaltungsmacht begründen. Natürlich brauchen sie Repräsentanten, die über fachliche und soziale Kompetenzen verfügen und diese in die Lösung konkreter Konflikte einbringen. Doch ohne politische Durchsetzungsmacht, die niemals nur auf der Kraft guter Argumente und Gestaltungskonzepte beruhen kann, bleiben die Einwirkungsmöglichkeiten begrenzt.

### **Integrierter Strategieansatz**

Die Kraft der Gewerkschaften muss also auf der Verankerung unter den Lohnabhängigen in den Betrieben aufbauen und dort ihren Ausgang nehmen. Aber aufbauen und beginnen heißt auch: sie darf dort auch nicht verharren! Die Gewerkschaften hätten ebenfalls schnell erhebliche Einbußen an gewerkschaftlicher Interessenvertretungskraft hinzunehmen, würden sie sich auf die gewerkschaftlichen Kernfelder der Betriebs- und Tarifpolitik konzentrieren und sich aus der Gesellschafts-, Wirtschafts-, Beschäftigungs-, Sozial- und Bildungspolitik zurückziehen.

Dies lässt sich beispielhaft an dem Zusammenhang zwischen tariflicher Einkommenspolitik und Fragen der Steuer- und Sozialpolitik illustrieren. In den letzten Jahren ist die reale Einkommensposition der abhängig Beschäftigten in erheblichem Maße durch steuerpolitische Umverteilung und die Privatisierung von Leistungen in der Renten- und Krankenversicherung im Rahmen des Bruchs der paritätischen Finanzierung beeinträchtigt worden. Insbesondere die Zusatzbelastungen durch steigende Sozialversicherungsbeiträge sowie Zuzahlungen für Gesundheitsleistungen und private Zusatzversicherungen für die Altersvorsorge haben die Nettoertragbarkeit der arbeitnehmerischen Bruttoeinkommen erheblich belastet. Angesichts der für die Gewerkschaften im Finanzmarkt-Kapitalismus schwierigen machtpolitischen Kräfteverhältnisse wäre die tarifliche Einkommenspolitik der Gewerkschaften heillos mit dem Anspruch überfordert, diese Belastungen auszugleichen und darüber hinaus ein Minimum an Reallohnzuwachsen zu sichern. Der Verzicht auf die Einflussnahme auf steuer- und sozialpolitische Entscheidungen wird also mit einer potenziellen Entwertung gewerkschaftlicher Tarifpolitik erkaufte.

---

### **Kein Rückzug auf das Kerngeschäft**

---

Zugleich liefern die Gewerkschaften bei einem Rückzug auf ihr "Kerngeschäft" Gefahr, zu dem zu degenerieren, was ihnen von interessierter Seite immer wieder vorgeworfen wird: Zu einer Lobby relativ privilegierter Beschäftigtengruppen, die ihren historisch erkämpften Anspruch auf eine klassenübergreifende Interessenvertretung sowie eine aktive Beteiligung an der Gesellschaftsgestaltung preisgibt und sich an der Vertretung von Arbeitslosen, Familien und Ausgrenzten wenig interessiert zeigt. Damit verlieren sie die Fähigkeit, die umfassenden politischen Reproduktionsinteressen der Lohnabhängigen zu vertreten und letztlich auch die Berechtigung zu einem gesamtgesellschaftlichen Gestaltungsanspruch.

Ein auf der Höhe der kapitalistischen Gesellschaft stehendes Verständnis der Erneuerung des politischen Mandats muss also auf einen integrierten Strategie-

ansatz setzen. Er muss berücksichtigen, dass die Gewerkschaften ihre Durchsetzungsmacht in den gewerkschaftlichen Kernfeldern generieren müssen, dass sie diese Macht aber in die Arenen der Gesellschaft und der Politik hinein verlängern müssen, wollen sie auf der Grundlage eines umfassenden Politikkonzeptes agieren und auch die Interessen derjenigen Bevölkerungsgruppen vertreten, die über die Betriebe nicht (mehr) zu erreichen sind.

### **6. Handlungsfelder und Strategien gewerkschaftlicher Revitalisierung**

Wie ließe sich ein solcher integrierter Ansatz einer gewerkschaftlichen Revitalisierungsstrategie konkretisieren?

#### **Neuausrichtung der gewerkschaftlichen Betriebspolitik**

Zunächst geht es um die machtpolitische Neufundierung im gewerkschaftlichen Kernfeld der Betriebspolitik unter den Bedingungen des Shareholder-Regimes und der Exit-Option des Kapitals. Die evidenten Tendenzen zur Verbetrieblichung von tarif- und beschäftigungspolitischen Anforderungen stellt die Gewerkschaften vor die Aufgabe, über ihre betriebliche Repräsentanz und betriebspolitische Verankerung neu nachzudenken. Dabei dürften die immer sichtbarer werdenden Probleme des betrieblichen Co-Managements Ansatzpunkte einer neu orientierten Betriebspolitik darstellen. So mehrten sich die Anzeichen für Legitimationsverluste und Repräsentationskrisen der betrieblichen Interessenvertretungen, die auf materielle Zugeständnisse im Rahmen betrieblicher Co-Management-Strategien setzen.

Mehr noch: Zunehmende Mitgliederbindungen und Ansätze einer wieder erfolgreicherer Interessenpolitik scheinen eher mit offensiven, konfliktbereiten und auf Mitgliedermobilisierung setzenden Strategien einherzugehen. Hier stehen die Gewerkschaften offenbar vor der Notwendigkeit eines grundlegenden Wechsels. Wenn auf betrieblicher Ebene "die Dekade des Co-Managements ihrem Ende entgegenzieht" (Britta Rehder), dann sollten auch die Gewerkschaften nach neuen, betriebspolitischen Strategieempfehlungen fahnden. Der Versuch einer schlichten Reaktivierung der traditionellen gewerkschaftlichen Vertrauensleutearbeit dürfte ebenso unzureichend sein wie moralische Appelle an das gewerkschaftliche Selbstverständnis der Betriebsräte. Gefragt sind vielmehr neue Formen unmittelbarer gewerkschaftlicher Repräsentanz in den Betrieben und neue Modelle der Kooperation zwischen Gewerkschaften, betrieblichen Interessenvertretungen und Belegschaften.

Mit Blick auf die Stärkung der gewerkschaftlichen Verhandlungsmacht in den Unternehmen bedarf es zugleich einer Einflussnahme auf die Kontextbedingungen. Heute existiert eine mikroökonomische An-

reizkulisse, die Standortverlagerungen aus Dumping-Gründen für die Unternehmen äußerst attraktiv macht. Notwendig wäre hier ein verstärkter politischer Druck auf die politischen Entscheidungsträger, vor allem auf europäischer Ebene, Tarif-, Sozial- und Steuerstandards dergestalt einander anzugleichen, dass von ihnen keine kontraproduktiven Dumping-Anreize ausgehen. Das muss keineswegs in einem perspektivlosen Standort-Nationalismus enden. Die unterschiedlichen Produktivitätsniveaus der einzelnen Länder und berechnete Aufholinteressen der Lohnabhängigen in diesen Ländern können durchaus Berücksichtigung finden. Das würde z.B. auf eine europäische Unternehmens-Steuerpolitik hinauslaufen, die einheitliche Regeln mit Blick auf die Definition der Bemessungsgrundlage, der Mindestsätze und sachgerechte Unternehmenssteuertarife anvisiert.

---

### Stärkung der transnationalen Gewerkschaftsstrukturen

---

Hinzukommen muss die Korrektur des vertretungspolitischen Machtgefälles zwischen den einzelnen Standorten und Regionen. Hier geht es um den Ausbau der inner- wie außerbetrieblichen Kommunikations- und Interessenvertretungsstrukturen. Wichtige Ansatzpunkte bieten die europäischen und Weltbetriebsräte, aber auch die Stärkung der transnationalen Gewerkschaftsstrukturen und Dachverbände. So könnten Kämpfe gegen Dumping-Verlagerungen – wo sinnvoll – auch mit der Forderung geführt werden, Verlagerungen nicht gänzlich zu verhindern, eine Zustimmung aber an Zusagen für gewerkschaftliche und Arbeitnehmerrechte zu koppeln. In konzernweiten Verlagerungsvereinbarungen wäre dann der freie Zugang von Gewerkschaften in den neuen Standorten, die Verpflichtung der Arbeitgeber auf Tarifbindungen und die Anerkennung betrieblicher Einflussrechte zu kodifizieren. Ein solcher »Union-and-Regulations-Transfer« müsste allerdings um konzernweite Strategien der Aufteilung von Entscheidungsbefugnissen sowie der fairen Zuteilung von Vor- und Nachteilen zwischen allen Beteiligten (»Gain-and-Pain-Sharing«) ergänzt werden. Dabei handelt es sich um konzerninterne »Solidaritäts-Pakte«, die einen Solidarausgleich zwischen allen beteiligten Akteuren organisieren, der aus den realisierten Arbitrage-Gewinnen des Unternehmens gespeist werden kann.

### Politisierung der betrieblichen Konflikte um Tarifstandards

Auch mit Blick auf den unverzichtbaren Ausbau tarifpolitischer Konfliktfähigkeit gewinnt die Betriebsebene an Bedeutung. Durch die zunehmende Öffnung kollektiver Tarifregelungen für betriebsspezifische Abweichungen stellt sich die Frage nach einem neuen Verhältnis überbetrieblicher Standards und betrieb-

licher Diversifizierungen. Dabei dürfte der einfache Ausweg einer forcierten Verbetrieblung tarifvertraglicher Regelungen schnell in die Irre führen. Denn oftmals erweisen sich Interessenvertretungen und Belegschaften in krisengeschüttelten Betrieben in der Regel als zu schwach, die notwendige Verhandlungsmacht zu mobilisieren.

Um dem Trend zunehmender Abweichungen vom Flächenvertrag entgegenzuwirken, wäre zum Einen eine höhere Verbindlichkeit bei Verfahren und inhaltlichen Kriterien der tarifpolitischen Koordinierung sinnvoll. Es geht um gemeinsame Richtlinien der Auslegung geltender Tarifregelungen und damit auch der Zulässigkeit von abweichenden Regelungen – letztlich mit dem Ziel ihrer Minimierung. Zugleich geht es um Ansätze einer betriebspolitischen Stabilisierung des Flächentarifvertrags. Hier liegen ambivalente betriebliche Praxiserfahrungen vor, die kritisch reflektiert und zu strategischen Konzepten weiterentwickelt werden müssen. Nicht zuletzt geht es um die systematischere Einbeziehung der Belegschaften in die Verteidigung des Flächentarifvertrags und die Vereinbarung abweichender Regelungen. Sollten sich aufgrund manifester betrieblicher Krisen abweichende Regelungen nicht verhindern lassen, wäre Maßnahmen einer mobilisierungs- und beteiligungsorientierten Betriebspolitik Priorität einzuräumen (Gründung betrieblicher Tarifkommissionen, mobilisierungsorientierte Einbeziehung der Belegschaften in Aktionen, Aktivierung der regionalen Öffentlichkeit usw.). Dass auch bei der Verteidigung tariflicher Standards die Transnationalisierung der gewerkschaftlichen Kommunikations- und Koordinierungsstrukturen unverzichtbar ist, bedarf keiner intensiveren Begründung. Dies gilt innerhalb wie außerhalb der transnationalen Konzerne.

### Rückgewinnung des gewerkschaftlichen Einflusses in den politischen Arenen

Für gewerkschaftliche Interessenvertretung ist Einfluss auf das Regierungshandeln unverzichtbar, weil die Vertretung der Reproduktionsinteressen der Arbeitskraft auf die Durchsetzung außerbetrieblicher allgemeingesetzlicher Regelungen angewiesen ist. Der Einflussverlust der Gewerkschaften in den politischen Arenen hat vielfältige Ursachen. Hingewiesen wurde bereits auf den grundlegenden Wandel im Verhältnis zwischen Gewerkschaften und Sozialdemokratie. Im Selbstverständnis der Neuen Sozialdemokratie sind die Gewerkschaften historisch aus dem Rang eines Partners im Rahmen einer privilegierten Partnerschaft in den Status einer x-beliebigen Lobby abgerutscht. Dadurch entsteht auch für die deutschen Gewerkschaften eine schwierige Konstellation. Da in den staatlichen Entscheidungsarenen keine gewerkschaftsorientierte und mehrheitsfähige Kraft vorhanden ist, fehlt den Gewerkschaften gegenwärtig ein durchsetzungsstarker politischer Adressat ihrer gesellschaftlichen Mobilisierungen.

Dabei ist ohnehin davon auszugehen, dass in der gegenwärtigen Phase neoliberaler wie neosozialdemokratischer Hegemonie ein allgemeinpolitischer Interessenvertretungsanspruch der Gewerkschaften keineswegs umstandslos anerkannt ist und gesellschaftlich erneut erstritten werden muss.

---

### Strategische Allianzen mit anderen Akteuren der Zivilgesellschaft

---

Die Gewerkschaften sind gefordert, sich erneut um gesellschaftliche Anerkennung und Legitimationsressourcen zu bemühen. Eine solche Re-Formulierung eines gesellschaftspolitischen Mandates im Sinne einer Selbstmandatierung drängt zu einem gewerkschaftspolitischen Strategieverständnis als Teil einer umfassenderen sozialen Bewegung und damit zu dem, was im angelsächsischen Sprachraum als Social-Movement-Unionism beschrieben wurde. Damit rücken Bemühungen um die Formierung »strategischer Allianzen« mit anderen Bewegungen, Organisationen und Akteuren der Zivilgesellschaft in den Fokus der gewerkschaftlichen Strategie (»coalition-building«). Auf der Agenda stehen »Mobilisierungs-Allianzen« zur Stärkung von Durchsetzungsmacht in zugespitzten Konfliktsituationen, aber auch »Konzept-Allianzen«, in denen Akteure mit unterschiedlichen Interessenlagen an gemeinsamen Konzepten einer neo-sozialen Modernisierung der Gesellschaft arbeiten.

---

### Das Ende der privilegierten Partnerschaft mit der Sozialdemokratie

---

Mit Blick auf die spezifischen Bedingungen des deutschen Parteienparlamentarismus stehen die Gewerkschaften vor zwei Anforderungen. Da sich die Periode der privilegierten Partnerschaft zwischen Gewerkschaften und Sozialdemokratie dem Ende zuneigt, stehen die Gewerkschaften vor der Aufgabe, ihr Verhältnis zu den wichtigsten Entscheidern in den politischen Arenen neu zu konzipieren. An die Stelle der besonderen Beziehung zu einer Partei sollte ein Konzept einer strategischen Flexibilität gegenüber allen in den Parlamenten vertretenen Parteien treten. Eine solche "neue Beweglichkeit" gegenüber den Parteien wäre strategisch auf thematisch gebundene und zeitlich befristete "Von-Fall-zu-Fall-Bündnisse" orientiert, die in den Fällen und mit den Parteien zu schließen wären, die sich als Unterstützerinnen bei der Realisierung der gewerkschaftlichen Politikziele anbieten. Darüber hinaus könnte die Forderung nach einer Ergänzung des parlamentarischen Systems durch Ele-

mente direkter Partizipation und Einflussnahme im Zentrum eines mobilisierungsfähigen Projektes stehen. Die Ausweitung plebiszitärer Elemente könnte der zunehmenden Abschottung des politischen Systems gegenüber der Gesellschaft und ihren Protesten entgegenwirken und zugleich eine sich neu konstituierende Linke als Kraft einer Erneuerung der gesellschaftlichen und politischen Einfluss- und Teilhabestrukturen profilieren.

### Organisationspolitische Stabilisierung durch Öffnung für neue Beschäftigtengruppen

Gegenwärtig leiden alle Gewerkschaften an Mitgliederrückgängen, die ihre Durchsetzungskraft verringern und ihre Finanzprobleme erhöhen. In Verbindung mit den Schwierigkeiten, Lohnabhängigen jenseits der klassischen Sektoren der Industrie und des öffentlichen Sektors zu erschließen, erweitern sich diese Rekrutierungs- und Finanzprobleme zu einer "Krise der gewerkschaftlichen Repräsentation" (Klaus Dörre/Bernd Röttger). Unverzichtbare Gegenstrategien liegen auf der Hand. Notwendig ist die Verbesserung des gewerkschaftlichen Organisationsgrades in den Branchen und Sektoren, in denen die Gewerkschaften traditionell gut vertreten sind. Das bezieht sich im Organisationsbereich der IG Metall vor allem auf die Automobilindustrie, den Maschinenbau sowie die Elektroindustrie. Zugleich müssen Anstrengungen verstärkt werden, die Kluft zwischen dem sozialen Profil der Mitgliedschaft und der gesellschaftlichen Sozialstruktur zu überbrücken. Es geht um die Einbeziehung von Lohnabhängigen jenseits "oberhalb" wie "unterhalb" der traditionellen Facharbeit. Wollen die Gewerkschaften nicht wirklich zu »Traditionsverbänden der Modernisierungsverlierer« (Ralf Dahrendorf) degenerieren, erfordert dies organisationspolitische Bemühungen vor allem in den neuen ökonomischen Leitsektoren des produktions-, informations- und finanzorientierten Dienstleistungssektors. Zugleich müssen aber auch die Lohnabhängigen in der expandierenden "Zone der Prekarität" (Robert Castel) als strategische Schlüsselgruppen (an)erkannt werden, die zunehmend auch in die Sektoren der industriellen Massenproduktion Einzug halten.

Beide Zielsetzungen erfordern massive organisationspolitische Anstrengungen. Dies sowohl in Form der Bereitstellung materieller und personeller Ressourcen als auch mit Blick auf eine Öffnung gegenüber Interessenlagen und Mentalitäten der atypischen Lohnarbeit. Die Beseitigung der Repräsentationskrise muss auch als ein organisationskulturelles Projekt begriffen werden. Sollten die Gewerkschaften bei der organisationspolitischen Erschließung dieser Schlüsselsektoren scheitern, droht nicht nur eine finanzielle Auszehrung. Zugleich ließe ein weiter sinkender Organisationsgrad die korporatismuspolitische Verpflichtungsfähigkeit der Gewerkschaften und damit ihrer Kompetenz als Mitspielerinnen in institu-

tionellen Pakten erodieren, da auch diese ein hinreichendes gewerkschaftliches Machtpotenzial voraussetzen. Ein Verharren in der Repräsentationskrise unterterminiert also nicht nur die Voraussetzungen autonomer Mobilisierungsmacht, sondern zugleich die der Teilnahme an vorhandenen oder reaktivierten Modernisierungskoalitionen in Betrieb und Politik.

## **7. Unverzichtbar: Ein "Bündnis der Verschiedenen"**

Ein Programm der gewerkschaftlichen Revitalisierung folgt zunächst einer eigenen, nach innen gerichteten Logik und ist in erster Linie Aufgabe der Gewerkschaften selbst. Gleichwohl wäre es im Erfolgsfall von weitreichenderer Bedeutung. Die Stärkung der gewerkschaftlichen Repräsentanz in den Betrieben, die Stabilisierung des Flächentarifvertrages, die Erneuerung eines gesellschaftspolitischen Mandats sowie die Überwindung der gewerkschaftlichen Repräsentationskrise liefern auf eine Wiedererstarkung der Gewerkschaften hinaus.

Dennoch: Eine Revitalisierung der Gewerkschaften wäre keine hinreichende Voraussetzung für die Überwindung des Neoliberalismus und Erfolge im Kampf um ein solidarischeres Entwicklungsmodell. Diese setzen eine breitere zivilgesellschaftliche Aktivierung und die Formierung eines "gegenhegemonialen Blocks" voraus, der die immer offensichtlicher werdenden Risse im Gebälk des Neoliberalismus nutzt. Eine solche Gegenbewegung müsste vermutlich als

Bündnis derjenigen Akteure entstehen, die gegenwärtig noch relativ isoliert in ihren Handlungsfeldern an der Bewältigung der Probleme der neuen Kapitalismus-Formation arbeiten. Zu nennen sind neben den Gewerkschaften die globalisierungskritischen Bewegungen, weitere Nichtregierungsorganisationen, die diversen sozialen Selbsthilfe-Initiativen und nicht zuletzt die kritischen Teile der kulturellen Linken – also der Wissenschaftler/innen, Intellektuellen usw.

Eine solche Bewegung hätte nach dem Prinzip der autonomen Kooperation nach gemeinsamen politischen Projekten und Zielen zu fahnden, sollte sich aber vor einem zu weiten Vereinheitlichungsanspruch hüten. Es spricht vieles dafür, dass eine neue Kultur der wechselseitigen Toleranz und der Akzeptanz der spezifischen Bewegungs- und Organisations-Kulturen die Schlüsselressource eines solchen Bündnisses darstellt. Die Bewahrung der organisationskulturellen Autonomie der Kooperierenden muss der Attraktivität einer solchen Bewegung keineswegs abträglich sein. Wie ein Mosaik seine Ausstrahlungskraft als Gesamtwerk entfaltet, obwohl seine Einzelteile als solche erkennbar bleiben, könnte eine neu gegründete Linke als heterogener Kollektivakteur wahrgenommen und geschätzt werden. Die Gründung einer solchen Mosaik-Linken im Finanzmarkt-Kapitalismus stellt einen Zusammenhang dar, auf den sich auch die gewerkschaftliche Strategiedebatte beziehen sollte. Es geht um ein solidarisches "Bündnis der Verschiedenen", in dem die Gewerkschaften eine zentrale Rolle spielen könnten und – im Interesse der Perspektive einer "besseren Gesellschaft" – auch spielen sollten.