

Fragmentierte Arbeitsbeziehungen – ein Brainstorming



*Klaus Dörre, Göttingen
10. Mai 2006*

1.

Die Durchsetzung nachfordistischer Produktionsmodelle bewirkt, dass die organisierten Arbeitsbeziehungen in der Mehrzahl auch der kontinental-europäischen Staaten unter Druck geraten. In Deutschland bedeutet das nicht das Ende von „Konsenskultur“ schlechthin, sondern das Ende einer „Konsenskultur“, die auf Verteilung von Wachstumsgewinnen und einer hohen Priorisierung sozialer Kohäsionspolitik basierte. An deren Stellen treten – überwiegend auf Betriebs- und Unternehmensebene stark asymmetrische Wettbewerbspakte.

2.

Das Auslaufen *dieser* Konsenskultur wird durch einige Prozesse in Betrieb und Gesellschaft zusätzlich forciert. Zu nennen sind u. a.:

- a. Die akute Repräsentationskrise der Gewerkschaften.

Tabelle: DGB, IG Metall und ver.di - Entwicklung des Mitgliederstandes und des Organisationsgrades

Jahr (Jahrese nde)	Mitglieder DGB 1.000	Index %	Organisations grad ¹ %	Mitglieder IGM 1.000	Index %	Mitglieder ver.di 1.000	Index %
Früheres Bundesgebiet							
1970	6.713		30,9	2.223			
1980	7.883		33,4	2.622			
1990	7.938		30,3	2.727			
1991	7.643		28,9	2.634			
2001	6.310		23,5	*			
Ostdeutschland							
1991	4.158		56,1	991			
2001	1.589		26,9	*			
Deutschland gesamt							
1991	11.800 ²	100,0	34,8	3.624 ²	100,0		
2000	7.773	65,9	23,8	2.763	76,2	ca. 3.000 ³	100,0 ⁴
2001	7.899 ³	66,9	24,1	2.710	74,8	2.806	93,5
2004	7.013	59,4	22,3	2.425	66,9	2.465	82,2
2005	6.779	57,4	**	2.376	65,6	2.359	78,6

- ¹ Anteil der Mitglieder an den abhängig Beschäftigten (Erwerbstätigkeit nach Stellung im Beruf);
- ² einschließlich ostdeutsche Mitglieder; ³ Mitglieder der Einzelgewerkschaften DAG, DPG, HBV, IG Medien und ÖTV vor der Fusion zu ver.di; ⁴ die Mitgliederzahl zum Zeitpunkt der Gründung von ver.di im März 2001 wird mit rund 3. Mio. angegeben und rechtfertigt daher den Ausgangspunkt der Indexmessung; * wird nicht mehr getrennt ausgewiesen; ** Beschäftigtendaten von 2005 lagen zum Zeitpunkt der Fertigstellung des Manuskripts noch nicht vor

Quellen: DGB-Mitgliederstatistiken; Müller-Jentsch/Ittermann 2000; BMAS, St.Tb 1998, 1999, 2000, 2001, 2002; Statistisches Jahrbuch 2005;
www.destatis.de/basis/d/erwerb/erwerbtabl.php ;
www.dgb.de/dgb/mitgliederzahlen/mitglieder.htm; eigene Berechnungen

Tabelle: Vergleich der Arbeitsmarktdaten in den Untersuchungsregionen (11/2005)

	Bundesrepublik gesamt %	Hauptagentur Dortmund %	Hauptagentur Nürnberg %	Hauptagentur Chemnitz %
Arbeitslosenquote ¹	10,9	17,6	10,9	16,4
Arbeitslosenquote ²	12,2	19,2	12,3	18,1
Arbeitslosenquote Frauen ²	12,2	18,4	12,2	18,6
Arbeitslosenquote Männer ²	12,1	19,8	12,5	17,6
Anteil Frauen an Arbeitslosen	47,9	44,2	48,4	51,2
Anteil Arbeitslose mit 50 Jahren und älter an Arbeitslosen	25,6	26,3	27,2	32,1
Anteil Arbeiter an Arbeitslosen	-	64,2	60,2	55,6
Anteil Langzeitarbeitslose an Arbeitslosen	40,2	48,1	37,7	42,2
Anteil Ausländer an Arbeitslosen	14,4	23,8	32,9	5,7

¹ Bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen

² Bezogen auf abhängige zivile Erwerbspersonen

Quelle: Agentur für Arbeit Dortmund 2005: Arbeitsmarktreport November 2005; Agentur für Arbeit Nürnberg 2005: Arbeitsmarktreport November 2005; Agentur für Arbeit Chemnitz 2005: Arbeitsmarktreport

Schaubild : (Des-)integrationspotentiale von Erwerbsarbeit – eine Typologie

Zone der Integration

1. *Gesicherte Integration („Die Gesicherten“)*
2. *Atypische Integration („Die Unkonventionellen“ oder „Selbstmanager“)*
3. *Unsichere Integration („Die Verunsicherten“)*
4. *Gefährdete Integration („Die Abstiegsbedrohten“)*

Zone der Prekarität

5. *Prekäre Beschäftigung als Chance / temporäre Integration („Die Hoffenden“)*
6. *Prekäre Beschäftigung als dauerhaftes Arrangement („Die Realistischen“)*
7. *Entschärfte Prekarität („Die Zufriedenen“)*

Zone der Entkoppelung

8. *Überwindbare Ausgrenzung: („Die Veränderungswilligen“)*
9. *Kontrollierte Ausgrenzung / inszenierte Integration („Die Abgehängten“)*

Schaubild: Transformation gewerkschaftlicher Identität

Merkmale	alt	neu
Gewerkschaftskonzeption	Klassengewerkschaft mit sozialintegrativen Funktionen	marktkorrigierende Kraft auf der Basis regionaler Wettbewerbsfähigkeit
Gegnerbezug	Eindeutig: das Kapital, die Arbeitgeber	diffus bzw. abstrakt: der entfesselte Markt, Neoliberalismus, Shareholder-Value-Orientierung
Interaktionsbeziehungen	Antagonistische Kooperation	politisch definierbares, labiles Verhältnis von Konflikt und Konsens
Organisationskonzept	Fachkompetente, klassenbewusste Funktionäre als Zentrum	lose Doppelstruktur von Routine- und Projektorganisation
Regulationsebenen	klar definierte Hierarchie: tarifliche vor betriebliche Normen	Prioritäten informell im Fluss: die Mikroregion als neue Regulationsebene

- b. Der nachlassende Organisationsanreiz auf der Kapitalseite und die Schwächung der Industrie- und Wirtschaftsverbände
- c. Nachlassende Bindekraft des Tarifsystems. „Die heile Welt des Flächentarifvertrags, der mit seinen verbindlichen und unabdingbaren Tarifstandards die Arbeits- und Einkommensbedingungen regelt, gehört der Vergangenheit an“ (WSI-Tarifhandbuch 2006).
- d. Die Zunahme mitbestimmungsfreier Zonen insbesondere im Bereich von KMU; die betriebssyndikalistische Interpretation von Mitbestimmungskulturen in großen Unternehmen.
- e. Die strukturelle Schwäche organisierter Lohnarbeitsinteressen auf europäischer, inter- und transnationaler Ebene.

3.

Gegenwärtig fehlt es an einem tragfähigen Konzept, das in der Lage wäre, die Transformation organisierter Arbeitsbeziehungen analytisch und theoretisch zu bündeln. Die Aufkündigung der Konsenskultur „von oben“ in Theoremen wie dem der Konfliktpartnerschaft nicht vorgesehen.

4.

Die Frage nach der Zukunft organisierter Arbeitsbeziehungen ist immer auch eine nach der Zukunft von Arbeiterbewegungen. Analytisch bieten hier Ansätze wie derjenige Beverly J. Silver's (Forces of Labor, Berlin 2005) einen interessanten Problemzugang.

5.

Die wahrscheinlichste Perspektive für die Entwicklung organisierter Arbeitsbeziehungen ist die einer zunehmenden Fragmentierung. Forschungsstrategisch bedeutet dies, das Untersuchungsfeld auszuweiten, zu internationalisieren (und zu regionalisieren?) und sukzessive auch Partizipationsformen jenseits organisierter Arbeitsbeziehungen einzubeziehen.

Forschungsfeld 1: Große, international operierende Konzerne (mit Stammsitz in Deutschland?).

Organisierte Arbeitsbeziehungen werden eine Rolle spielen, künftig aber stärker als inter- und transnationale. Hier: Steuerungsformen, Abkommen, Konflikte, Konfliktverläufe. Zentrale Datenbank.

Forschungsfeld 2: Die Eliten in den Arbeitsbeziehungen. „Bruch des Elitenkonsenses? Wer sind diese Eliten, welche Rolle spielen großen Betriebsräte, Betriebsratsvorsitzenden, Manager?

Forschungsfeld 3: Neue Partizipationsformen im Betrieb und „Labour Unrest“. Partizipatorische Mitgliederpolitik im Betrieb, „neue Arbeiterbewegungen“.

Forschungsfeld 4: Verzahnung von klassischer Tarif- und qualitativer, z. B. (Weiter-)bildungs- und Präventionspolitik.

Forschungsfeld 5: Entsteht ein Prekariat? Selbstorganisation der Unorganisierbaren.