

Globalisierung und Gewerkschaften in Frankreich – die beharrliche Vielfalt der Arbeitnehmersolidarität

Christian Dufour
Adelheid Hege

In diesem Beitrag sollen zunächst die Rahmenbedingungen der Internationalisierung der französischen Wirtschaft skizziert werden. Diese sind durchaus paradox, was auch einige nationale Widersprüche im Globalisierungsprozess erklärt. Im zweiten Teil beschäftigen wir uns mit den Auswirkungen der Globalisierung auf die Lage der französischen Gewerkschaften. Wir stellen dabei eine gewerkschaftliche Betriebsgruppe in den Mittelpunkt unserer Ausführungen, deren Unternehmen sich im Laufe der letzten zwanzig Jahre vom nationalen (lokalen) zum internationalen *Player* entwickelt hat. Abschließend gehen wir auf den Zusammenhang zwischen Globalisierung und Gewerkschaftsarbeit ein. Dabei vertreten wir die These, dass die aktuelle Krise der Gewerkschaften stärker auf internen als auf externen Faktoren beruht: Die Legitimationskrise der Gewerkschaften hat weniger mit dem unaufhaltsamen Siegeszug von Globalisierung und einem neuem Kapitalismusmodell zu tun, als vielmehr mit dem (unabwendbaren?) Schwinden des gewerkschaftlichen Einflusses auf die Netzwerke der lokalen Solidarität.

1

Paradoxe Globalisierung

Frankreich ist eine der wichtigsten Exportnationen der Welt. Es ist fest in die internationale Konkurrenz eingebunden (Debonnevil/Fontagne 2003), und seine Handelsbilanz ist strukturell bedingt positiv. In den letzten fünf Jahren lag das Wachstum über dem europäischen und insbesondere oberhalb des deutschen Niveaus. Diese Position wurde jedoch mit einer Reihe wirtschaftlicher und politischer Einschnitte teuer erkauft. Insbesondere die wirtschaftspolitische Rolle des französischen Staates hat sich tiefgreifend verändert. Den sozialen Auswirkungen dieses Wandels ist bisher jedoch nur wenig Aufmerksamkeit geschenkt worden.

1.1 VERSTAATLICHUNG ALS AUFTAKT IM GLOBALISIERUNGSPROZESS

Paradoxerweise ging der entscheidende Impuls für die Globalisierung in Frankreich von dem Linksbündnis der sozialistischen und kommunistischen Parteien aus, das 1981 Schlüsselunternehmen der französischen Wirtschaft verstaatlichte. Die neue Regierung suchte auf diese Weise von einem Kapitalismusmodell Abstand zu nehmen, das man für Wirtschaftskrise und Arbeitslosigkeit verantwortlich machte; ein Grossteil der Banken und Versicherungen,

die wichtigsten Stahlkonzerne, die chemische Industrie, die Flugzeugindustrie, die Elektrotechnik gingen in Staatsbesitz über. Der schon recht ansehnliche öffentliche Sektor dehnte sich weiter aus: Zu ihm gehörten bereits der öffentliche Verkehr, der Energiesektor (Elektrizität, Gas, Erdöl), einer der beiden großen französischen Automobilkonzerne neben dem Kernbereich des öffentlichen Dienstes (Schule, Gesundheit, Post, Telekommunikation). 1983 kontrollierte der Staat 100 % der Banken, fungierte als Arbeitgeber für 23 % der französischen Arbeitnehmer, 30 % der Wertschöpfung und 50 % der Industrieinvestitionen gingen auf sein Konto. Die staatliche Finanz- und Industriepolitik stand unter dem Zeichen antizyklischer Krisenbekämpfung (Bellon/Chevalier et al. 1983).

Diese Politik erwies sich jedoch schnell als Misserfolg, aus Gründen, die hier nicht weiter erörtert werden sollen. Die Inflation erreichte schwindelerregende Höhen, es kam zu mehreren Geldentwertungen. Die Arbeitslosigkeit stieg an statt abzunehmen, die Handelsbilanz wurde negativ. Nach zwei Regierungsjahren musste sich die Linkskoalition entscheiden: für ökonomischen Alleingang oder für den Verbleib im System der internationalen Handelsbeziehungen und insbesondere im europäischen Währungssystem. Die sozialistische Mehrheit stellte sich eindeutig hinter *Jacques Delors* und sein Bekenntnis zur europäischen Währungsunion. Die Kommunisten verließen daraufhin die Regierung. Die An-

bindung des französischen Franc an die D-Mark erfolgte zwar nicht *de jure*, aber *de facto* (Fayolle 2003). Der amtierende Staatspräsident *Mitterrand* (1981 bis 1995) wurde zu einem der wichtigsten Fürsprecher des Euro.

Der wirtschaftspolitische Voluntarismus der französischen Linken hatte sich somit als Fehlschlag erwiesen. Aber er hatte weit mehr Erfolg nach 1983, als die verstaatlichten Unternehmen an genaue Zielvorgaben gebunden und angewiesen wurden, sich „auf dem Binnenmarkt, in der internationalen Konkurrenz und vor den technologischen Herausforderungen zu behaupten“ (Bellon/Chevalier 1983, S. 420). Das vom Staat eingesetzte Management erhielt den Auftrag, die Staatsunternehmen zu rationalisieren und Gewinne zu erwirtschaften. Die hohe Staatsverschuldung schloss umfangreiche Kapitalinvestitionen aus. Die Unternehmen mussten daher selbst für ihre finanzielle Unabhängigkeit sorgen; ihr Führungspersonal erhielt Entscheidungsspielräume, von denen seine Vorgänger nur träumen konnten. Viele

Christian Dufour ist stellvertretender
Forschungsdirektor am IRES-Institut, Paris.
e-mail: Christian.Dufour@ires-fr.org

Adelheid Hege ist Forscherin am IRES-
Institut, Paris.
e-mail: Adelheid.Hege@ires-fr.org

ehemalige Privatunternehmen hätten zweifellos nicht überlebt, wenn der Staat in seiner Rolle als Aktionär sie nicht zu drastischen Rationalisierungen gedrängt hätte.

Versicherungsgesellschaften (AXA), Grossbanken (BNP, Crédit Lyonnais, Société générale), Industriekonzerne (Alcatel, Alstom, Saint-Gobain, Thomson, Rhône-Poulenc bzw. Aventis, Pechiney, Usinor bzw. Arcelor, Aerospatiale/EADS) sind – im Zuge von Verstaatlichungen, aber auch während der darauffolgenden Privatisierungswelle – aus Umstrukturierungen und Zusammenschlüssen hervorgegangen, die der Staat als Hauptaktionär aktiv betrieben hat. Sie haben das Wirtschaftsgeschehen auch in den kleineren Unternehmen entscheidend geprägt und dazu beigetragen, dass Frankreich in den neunziger Jahren den Wandel zur Exportnation erfolgreich vollziehen konnte.

1.2 DER STAAT NIMMT ABSCHIED VON DER ROLLE DES WIRTSCHAFTS-INTENDANTEN

Die Privatisierung der Grossunternehmen nahm 1986 mit dem parlamentarischen Sieg der Rechtsparteien ihren Anfang. Keine der folgenden Regierungen dachte daran, die Entwicklung rückgängig zu machen. Renault, Symbol des Nachkriegskompromisses, entging ebenso wenig der Privatisierung wie die kurz zuvor verstaatlichten Großbanken. Zu Beginn des 21. Jahrhunderts umfasst die Liste der Staatsunternehmen neben den defizitären Bereichen (die französische Staatsbahn SNCF, der öffentliche Verkehr) nur noch die historischen Staatsmonopole wie die Post, die jedoch ebenfalls für die Privatisierung vorgesehen sind. Mit der Öffnung der Kapitalmärkte wurde ein Minderheitsanteil des Telekommunikationsbereichs veräußert. In der Elektrizitätswirtschaft (EDF) stoßen die Pläne zur Privatisierung weiterhin auf starken gewerkschaftlichen Widerstand.¹

Gleichzeitig lernte Frankreich, auf die klassischen Instrumente der Wirtschaftslenkung zu verzichten, die (mehr oder weniger fiktive) Währungshoheit und – vor allem – die Wirtschaftsplanung (*planification*). In den Jahren 1950-1970 übten die regierungsamtlichen Wirtschaftspläne über Staatsaufträge oder staatliche Vorgaben einen starken Einfluss auf die Wirtschaft aus, an die sich Unternehmen halten mussten, wenn sie sich im Wettbewerb be-

haupten wollten. Die Linke – auch das ist ein Paradox – verabschiedete sich unmittelbar nach ihrem Regierungsantritt von dieser Politik. Der Einfluss der staatlichen Wirtschaftsplanung ist in dem Maß zurückgegangen, wie die Widersprüche der Regierungspolitik zutage traten. Das Finanz- und das Industrieministerium gewannen zunehmend an Bedeutung, das Planungsministerium wurde abgeschafft. Es war somit eine linke Regierung, die die französische Rechte von einem höchst widersprüchlichen politischen Erbe befreite, dem Staatsdirigismus, den der Gaullismus „zur glühenden Pflicht“ (*ardente obligation*) erklärt hatte.

1.3 WELCHE KAPITALISMUS-VARIANTE GILT FÜR FRANKREICH IM 21. JAHRHUNDERT?

In welchem Kapitalismus lebt Frankreich heute? Seine großen Unternehmen sind unter privatem Management wieder zu Kräften gekommen; sie sind wieder zu dem geworden, was sie vor der Verstaatlichung waren. Durch Überkreuzbeteiligungen und „harte Aktionärskerne“ soll vermieden werden, dass das Kapital dieser strategisch meist wichtigen Gesellschaften von ausländischen Interessen kontrolliert wird. Historische Wesensmerkmale des französischen Kapitalismus kommen so neu zur Geltung und können sich problemlos reproduzieren. In den privatisierten Gesellschaften leben die Traditionen des französischen Kapitalismus ungebrochen fort. Ihre Manager vertreten sich gegenseitig in den Aufsichtsräten ihrer jeweiligen Unternehmen. Die über Generationen bewährten Allianzen und internationalen Netzwerke der aus dem hohen Staatsdienst und den herrschenden Familien hervorgegangenen Eliten beweisen ihre Effizienz auch unter den veränderten Bedingungen der Globalisierung (Bauer/Bertin-Mouroit 1992, S. 35).

Über die politische Orientierung der Arbeitgeberorganisationen kommt es zu Unstimmigkeiten im eigenen Lager. Seit Mitte der neunziger Jahre befindet sich der größte Arbeitgeberverband CNPF in einer tiefen Krise, die durch die von der Regierung auf gesetzlichem Wege eingeleitete Arbeitszeitverkürzung noch verschärft wurde. Eine Namensänderung (aus dem CNPF wurde der MEDEF) und ein Wechsel an der Führungsspitze verhalfen einer liberaleren Orientierung zum Durchbruch – und schwächten den sozialen Flügel im

Arbeitgeberverband. Die Verbandskrise der CG-PME (Arbeitgeberorganisation der Klein- und Mittelbetriebe) dauert nun schon über ein Jahrzehnt. Eine Vielzahl von Klubs und Lobbyeinrichtungen aller Art versucht, auf die zukünftige Politik der Arbeitgeberverbände Einfluss auszuüben. Der französische Kapitalismus, der in kurzer Zeit erfolgreich eine ganze Reihe von tiefgreifenden Veränderungen gemeistert hat, ist heute auch für seine eigenen Akteure nicht immer einfach zu verstehen.

Welche Rolle übernimmt der Staat bei der Regulierung des neuen französischen Kapitalismus? Dies ist eine zentrale Frage sowohl für die Arbeitgeber als auch für die Gewerkschaften. Der Staat hat sich zwar aus seiner Rolle als Wirtschaftsplaner verabschiedet, er übt aber weiterhin wichtige soziale Funktionen aus, zu denen insbesondere die Verwaltung der sozialen Sicherungssysteme (Gesundheit, Rentensystem, Arbeitslosigkeit) und die Arbeitsgesetzgebung gehören.² So hat Frankreich beispielsweise 1998 im Alleingang eine Arbeitszeitverkürzung auf gesetzlichem Wege eingeleitet (Commissariat General du Plan 2001).

Die Bevölkerung erwartet mehrheitlich vom Staat – oder auch von den Sozialpartnern – dass sie für sozialen Schutz und Ausgleich Sorge tragen.³ Wie jedoch diese Leistungen erbracht werden sollen, ist sehr umstritten. Parallel zur Standortdiskussion findet eine Debatte um die Finanzierung der Sozialversicherungssysteme – und damit zugleich um die Rolle des Staates – statt. Der Staat ist kaum in der Lage, in einer äußert kritischen Situation die Finanzierung der Versicherungssysteme in ausreichendem Maße zu gewährleisten, zumal die Maastricht-Kriterien der Staatsverschuldung enge Grenzen setzen. Gleichzeitig nimmt die Gestaltungskraft der Kollektivverhandlungen ab. Zum einen entfernen die in den großen Unternehmen ausgehandelten Lohnerhöhungen, Arbeitsbedingungen und Zusatzleistungen die dort beschäftigten Arbeitnehmer zunehmend nicht nur vom Flächentarif, sondern auch von den Kollegen in den kleineren Betrie-

1 Die Regierung will die Privatisierung im Sommer 2003 einleiten.

2 1982 verändern eine ganze Reihe von Gesetzesinitiativen – die Auroux-Gesetze – das Arbeitsrecht grundlegend.

3 Dies zeigen deutlich und anhaltend sämtliche Meinungsumfragen.

ben und den unter prekären Bedingungen beschäftigten Arbeitnehmern in Großbetrieben. Zum anderen bewirkt der staatlich fixierte Mindestlohn, dass die Konkurrenz auf den Arbeitsmarkt verlagert wird und dieser für die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten letztendlich eine größere Rolle spielt als die Kollektivverträge (Dufour/Hege 1999). Zur Zeit scheint weder der Staat stabile soziale Kompromisse, noch der Kapitalismus und die Arbeitgeber stabile Beschäftigungsverhältnisse gewährleisten zu können.

Insgesamt fällt es der französischen Gesellschaft schwer zu sagen, wo sich eigentlich die Triebfedern der Macht befinden und welche kollektiven – politischen und gewerkschaftlichen – Lösungen möglich sind. Der französische Staat scheint nicht mehr in der Lage, eine zentrale Leitungsfunktion zu übernehmen. Europa, das eine Zeit lang Hoffnungen auf neue und effiziente Wege der Regulierung geweckt hatte, hat inzwischen an Glaubwürdigkeit verloren. Welche Tendenzen sich letztendlich innerhalb der verschiedenen Kapitalismusvarianten („varieties of capitalism“) durchsetzen werden, ist noch ziemlich unklar (Hildebrandt 2002; Hoffmann 2003).

Die jüngsten Entwicklungen des französischen Kapitalismus stellen zweifellos für das in der Nachkriegszeit und den Jahrzehnten danach entstandene Sozial- und Tarifmodell eine echte Bedrohung dar. Heißt das, dass zwischen Globalisierung und Gewerkschaftskrise ein direkter kausaler Zusammenhang besteht?

2

Geglückte Globalisierung: der Fall Nicolange

Die Globalisierung und ihre sozialen Auswirkungen werden im Allgemeinen *top-down* analysiert: Makro-ökonomische und makro-soziale Bedingungen, so ist die herrschende Annahme, haben direkte Auswirkungen auf die Arbeitsbeziehungen und gewerkschaftlichen Handlungsmöglichkeiten auf lokaler Ebene. Implizit wird vorausgesetzt, dass die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen die Interessenvertretung der abhängig Beschäftigten ganz unmittelbar beeinflussen. Trifft diese Annahme zu? Bei verändertem Blickwinkel entsteht ein anderes Bild, das für die zukünftige Rolle der Gewerkschaften an-

dere – vielleicht realistischere – Fragen aufwirft.

Wir hatten die Gelegenheit, in einem französischen Unternehmen die Entwicklung einer gewerkschaftlichen Betriebsgruppe über zwanzig Jahre auf dem Wege der beobachtenden Partizipation zu begleiten. Anhand dieser Fallstudie, die vielleicht gerade durch ihre Besonderheiten beispielhaft ist, sollen Fragen zum Zusammenhang von Globalisierung und Repräsentationskrise erörtert werden.

2.1 EIN FAMILIENBETRIEB AUF DEM WEG ZUM GLOBALEN WETTBEWERB

Der Familienbetrieb Nicolange wurde 1925 gegründet. Er ist im ländlichen Raum angesiedelt und stellt Ausstattungsgüter für Personen und Familien her. Er beschäftigt vorwiegend Fach- und angelernte Arbeiterinnen. In den Jahren 1960–1970 wächst das Unternehmen stetig, ohne größere Innovationen vorzunehmen. Der Betrieb beschäftigt an einem einzigen Standort bis zu 500 Arbeitnehmer(innen), 75 % davon sind Frauen. In einer angespannten Wettbewerbssituation werden 90 % des Umsatzes in Frankreich erwirtschaftet und der Rest in die französischsprachigen Landesteile Belgiens und der Schweiz exportiert. Die Sozialbeziehungen im Betrieb sind patriarchalisch ausgerichtet; ein patriarchalisches Beziehungsmuster prägt auch die Lokalpolitik. In der Kleinstadt und den umliegenden Dörfern kompensiert die Berufstätigkeit der Frauen den drastischen Rückgang der männlichen Beschäftigung in der Landwirtschaft.

1980 versucht sich das Unternehmen mit externem Wachstum – und sieht seine Existenz bedroht. Die Besitzerfamilie schickt ein Mitglied der jüngeren Generation an die Front. Die neue Geschäftsleitung richtet die Produktserien neu aus; zuvor ist der Betrieb in Insolvenz gegangen und hat zwanzig Beschäftigte entlassen. 1984 findet die erste Standortverlagerung statt. Die Verlegung eines Teils der Produktion mit geringem Wertzuwachs nach Nordafrika kurbelt das Wachstum an. Es folgen die Übernahme des insolventen französischen Hauptkonkurrenten und Mehrheitsbeteiligungen an anderen französischen Gesellschaften. Heute kommt mehr als die Hälfte der Gewinnspanne aus dem Export. Die Gruppe Nicolange umfasst 27 Gesellschaften, von denen nur 5 französischen Rechts sind. Vier ihrer sieben

Produktionsstätten befinden sich im Ausland. Nicolange besitzt eine Fabrik in Osteuropa, zwei in Nordafrika, eine in China. Die Hälfte des Umsatzes stammt aus dem Einkauf (Sourcing) von in Asien produzierten Gütern.

In der ersten Phase bedeutet Internationalisierung Ausweitung des Exports und Verlagerung der Produktion mit geringem Wertzuwachs ins Ausland. Zu Beginn des 21. Jahrhunderts ist ein neues Stadium der Globalisierung erreicht, das zwei interessante Merkmale aufweist. Zum einen ist die Konkurrenz unter den Beschäftigten der Niedriglohnländer erbitterter als die zwischen ausländischen und französischen Arbeitnehmern. Zum anderen findet mit der Eingliederung Chinas eine Veränderung der Globalisierungsstrategie statt. Aufgrund seiner Produktionskapazitäten und des riesigen Marktes kann China mit sämtlichen Produktions- und Entwicklungsstandorten konkurrieren. In China erreicht jährlich ein Bevölkerungsanteil von der Größe Belgiens einen Lebensstandard, der es ihm ermöglicht, unsere Produkte zu kaufen, und diese Entwicklung wird sich weiter beschleunigen, stellt ein Unternehmensmanager fest. Nach und nach sollen in China die bestehenden Produktionskapazitäten vollständig reproduziert und selbständige Verwaltungs- und Entwicklungsabteilungen eingerichtet werden.

Die Gruppe Nicolange ist ein kleiner *global player*. Sie kann als Plattform für Unternehmensannäherungen dienen. Dass in den nächsten Jahren weitere wichtige strukturelle Veränderungen erfolgen werden, gilt als sicher. Aktionäre und Belegschaftsvertreter wissen das sehr genau. Im Herbst 2002 haben Fusionsgerüchte die Belegschaftsvertretung über Wochen beschäftigt.

2.2 GLOBALISIERUNG UND SOZIAL-BEZIEHUNGEN AM FRANZÖSISCHEN STANDORT

Ende 2002 beschäftigt die Nicolange-Gruppe weltweit 1 600 Personen. Davon arbeiten 45 % in Frankreich und 35 % außerhalb der Europäischen Union. Die Muttergesellschaft, die immer noch in der kleinen Provinzstadt angesiedelt und dort der wichtigste Arbeitgeber im Umkreis von 20 km ist, konzentriert ihre Tätigkeit zunehmend auf den Vertrieb ihrer Produkte auf dem Weltmarkt. In der Fabrik hat der Arbeiter(innen)anteil ab- und der Män-

neranteil leicht zugenommen. Büro und Verwaltung haben an Bedeutung gewonnen und bieten inzwischen mehr Frauenarbeitsplätze als der gewerbliche Bereich. Im Angestelltenbereich arbeiten fast zwei Drittel der insgesamt 400 Beschäftigten. Dazu kommen 60 (Männer)Arbeitsplätze in einer nahegelegenen Logistikfiliale. Der zentrale Standort hat durch die Verlagerung der Billigproduktion ins Ausland die qualifizierten gewerblichen Arbeitsplätze zum größten Teil retten können. Verwaltung, Buchhaltung, Marketing- und Entwicklungsabteilungen wurden aus den übernommenen Gesellschaften ausgegliedert und sind nun zentral im französischen Ursprungsbetrieb zusammengefasst. Das hat zu Entlassungen geführt – weit weg vom Heimatstandort.

Der Ursprungsbetrieb ist gewerkschaftlich gut organisiert – nach französischen Standards. Ungefähr 25 % der Beschäftigten sind Gewerkschaftsmitglieder. Initiativen der Geschäftsleitung treffen auf kampfbereite ArbeitnehmerInnen. Die CFDT ist die stärkste Organisation, die ihre Vormachtstellung gegenüber einer schwachen CGT, die nur noch vereinzelte Mitglieder unter den Arbeiterinnen hat, kontinuierlich ausbaut. Die Betriebsgruppe wird von ihren weiblichen Mitgliedern eindeutig dominiert. Seit vielen Jahren haben sie es sich zur Gewohnheit gemacht, täglich die Vorkommnisse in Betrieb und Unternehmen miteinander zu besprechen. Sie finden sich ganz spontan während der Pausen im Lokal des Betriebsausschusses (*comité d'entreprise*) ein; jede(r) weiß, dass sie da zu finden sind. Die Sekretärin des *comité d'entreprise* ist von der Arbeit so gut wie freigestellt.

Sie ist gleichzeitig Sekretärin des Konzernausschusses (*comité de groupe*). Dort kommen mehrmals im Jahr die Delegierten der sieben größten Betriebe der fünf in Frankreich angesiedelten Gesellschaften zusammen. Insgesamt vertreten sie über 700 Beschäftigte vor allem aus dem gewerblichen Bereich. In drei dieser Niederlassungen ist die CGT und in zwei weiteren die CFDT die einzige Gewerkschaft, die Belegschaftsvertreter der übrigen Betriebe sind gewerkschaftlich nicht organisiert. Das *comité de groupe* besteht seit fünf Jahren. Die Arbeitnehmervertreter erhalten präzise Informationen über die technische, kommerzielle und finanzielle Entwicklung des Unternehmens. Jedes einzelne Vertreterkollektiv nutzt diese Informationen für

seine eigenen Belange; zwischen den Sitzungen findet praktisch kein Kontakt statt. Die Belegschaftsvertreter sind nicht nur räumlich, sondern auch sozial getrennt. In fünf der sieben Betriebe besteht das Personal vorwiegend aus Männern. Die Gewerkschafterinnen aus dem Heimatbetrieb sind immer wieder aufs Neue entsetzt über die Arbeitszeiten, die ihre (männlichen) Kollegen akzeptieren, weil sie angeblich mit einer höherer Entlohnung verbunden sind.⁴

2.3 LOKALE UND SOZIALE GRÜNDE DER GEWERKSCHAFTSBINDUNG

Bei Nicolange kann die Gewerkschaft in den sechziger und siebziger Jahren vor allem deshalb stark Fuß fassen, weil die lokale Gewerkschaftsarbeit für die Betroffenen eine in doppelter Hinsicht sozialisierende Rolle ausübt. Einerseits ist sie für die Arbeiterinnen ein Mittel, sich in dieser taylorisierten Fabrik gegenüber den patriarchalischen Unternehmerpraktiken zur Wehr zu setzen. Andererseits ermöglicht sie es den abhängig beschäftigten Frauen – und insbesondere den aktiven Gewerkschafterinnen – in einer noch halb landwirtschaftlichen Umgebung mit ihrer neuerworbenen wirtschaftlichen Unabhängigkeit fertig zu werden. Die Gewerkschaft steht für zweierlei: den Zugang zur kollektiven Aushandlung von Arbeitsbedingungen und Löhnen – und die Möglichkeit zur Emanzipation gegenüber den lokalen gesellschaftlichen Zwängen. Die Bosse sind Männer, in der Fabrik und zu Hause.

Die feministische Ausrichtung der Gewerkschaft wird gelebt – und nie benannt. Eine Episode zu Beginn der achtziger Jahre macht dies deutlich. Das Unternehmen steht vor dem Konkurs. Die Lager wachsen, die Geschäftsführung ist ratlos. Die Gewerkschafterinnen „wagen“ als ersten Schritt einen Tabubruch; sie machen die wirtschaftlichen Schwierigkeiten des Unternehmens (und damit die prekäre Situation der patriarchalischen Besitzerfamilie) publik. Dann, als sie die Forderungen der Gläubigerbanken kennen, schlagen sie die Flexibilisierung der jährlichen Arbeitszeit vor. Sie unterzeichnen mit der neuen Geschäftsführung einen Flexibilisierungstarifvertrag, der eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 35 Stunden vorsieht. Diese Initiative stößt im Betrieb auf den Widerstand der damals noch starken CGT – und außerhalb des Betriebs auf den der CFDT. Die CFDT-Betriebsgruppe bleibt

hart: Es geht um die Sicherung lokaler Frauenarbeitsplätze. Die Arbeiterinnen stellen sich mit großer Mehrheit hinter ihre Vertreterinnen.⁵

Seit diesem ersten Abkommen gehört die Kontrolle von Produktionsplänen und Arbeitsorganisation zu den Schwerpunkten der betrieblichen Gewerkschaftsarbeit. Die Betriebsgruppe macht gegen Überstunden und Sonderschichten mobil. Ende der achtziger Jahre möchte der Arbeitgeber die gesetzliche 39 Stundenwoche wieder einführen. Die Betriebs-CFDT lehnt dies ab; sie setzt sich mit ihren Forderungen nach Neueinstellungen zumindest teilweise durch, nachdem sie die Arbeiterinnen, die auf „ihre“ Flexibilisierung nicht verzichten wollen, zum Streik aufgerufen hat. Sie macht Zugeständnisse bei der Zeitarbeit, wacht aber über den Vorrang der ZeitarbeiterInnen bei Einstellungen. Sie geht auch in Lohnfragen Kompromisse ein. Zwar liegen die Löhne über dem regionalen Durchschnitt, und der in den siebziger Jahren errungene Vorsprung kann aufrechterhalten werden. Aber die Lohnerhöhungen liegen für die ältesten ArbeitnehmerInnen, die keinen Anspruch auf tarifliche Senioritätsprämien mehr haben, kaum über der Preissteigerungsrate. 1998 bietet das Gesetz zur 35 Stundenwoche eine gute Gelegenheit, den Ursprungspakt zu erneuern. Die CFDT verweist auf die Belastungen, denen die älter werdenden Arbeiterinnen ausgesetzt sind, und auf die Notwendigkeit, vor Ort Arbeitsplätze zu schaffen. Sie setzt Verhandlungen über ein neues Flexibilisierungsabkommen durch; es kommt zur Einführung der 32 Stundenwoche mit einem Flexibilisierungskorridor von 26 bis 38 Stunden. Dies ist auch eine Gelegenheit, mit den „Mädels aus dem Büro“ Kontakte aufzunehmen; diese „neuen“ Arbeitnehmerinnen könnten die

4 In einem der Konzerngesellschaften stellen zwei fast ausschließlich männliche Betriebe in Frankreich fast dieselben Produkte her. Die CGT ist in beiden Betrieben die stärkste Gewerkschaft. Die Belegschaftsvertreter sehen sich seit über dreißig Jahren regelmäßig im Unternehmensausschuss (*comité central d'entreprise*). 1999 haben sie, unabhängig voneinander, Abkommen zur Arbeitszeitverkürzung unterzeichnet. Auch die Lohnabkommen werden getrennt verhandelt. Die Geschäftsführung informiert das jeweils andere Kollektiv über die Ergebnisse dieser Verhandlungen.

5 Die Perioden mit geringer Produktionsauslastung fallen mit den Schulferien zusammen.

Töchter der Arbeiterinnen sein und sind es manchmal auch.

2.4 GLOBALISIERUNG UND KONTINUITÄT

Aus der Perspektive der Gewerkschaftsgeschichte von Nicolange bedeutet Globalisierung keinen Bruch. Eher ist sie die Fortsetzung einer im Fluss befindlichen Sozial- und Unternehmensgeschichte, in der es an dramatischen Etappen und Einbrüchen nicht gefehlt hat. Einschnitte und Richtungsänderungen gab es in der Zeit des reinen Familienbesitzes, die sich immerhin über fünfzig Jahre erstreckt hat, mit Weltwirtschaftskrise, 2. Weltkrieg und Dekolonialisierung. Später kam es zur Kapitalöffnung und zum Gang an die Börse. Die heutige Verteilung der Kapitalerträge hat lediglich ein früheres System ersetzt: Die Einkommen, die lange Zeit untätigen Familienmitgliedern ausbezahlt wurden, waren nicht weniger kostenträchtig als die den Aktionären ausgeschütteten Dividenden. Die Entscheidungen über die Verfügung des Kapitals waren nicht deshalb transparenter, weil die Sitzungen des Verwaltungsrats in der Patriziervilla tagten.⁶ Den Druck, den die Gewerkschaftsvertreterinnen auf den Unternehmenschef auszuüben in der Lage sind, ist ihre stärkste Handhabe, um auf die Entscheidungen des Verwaltungsrats Einfluss auszuüben.

Schließlich ist auch die Konkurrenz um den Arbeitsplatz keine neue Erfahrung, schon gar nicht für die Frauen. Die Fabrik wurde an einem Standort gebaut, an dem die Arbeitsplätze der in der Landwirtschaft tätigen Männer wegrationalisiert worden waren. In den Jahren zwischen 1950 und 1970 warf in der Umgebung die bescheidene Textilindustrie regelmäßig hunderte von Frauen auf den Arbeitsmarkt. Seitdem sind Industriearbeitsplätze rar geworden. Aber die Migration der jungen Leute in die 50 Kilometer entfernten Großstädte prägt das Gesicht der Kleinstadt seit über hundert Jahren. Für die „Nicolangefrauen“ findet die Konkurrenz um Beschäftigung weiterhin in erster Linie auf dem lokalen Arbeitsmarkt statt, selbst wenn sie heute in die internationale Konkurrenz eingebunden ist (Pottier 2003). Die Gewerkschafterinnen beharren auf verkürzter Arbeitszeit und Strategien der Lohnmäßigung, weil dies ihre Arbeitsplätze – für ihre Ehemänner und Söhne – weniger attraktiv macht.⁷ Die aus dem technologischen Wandel

herrührenden Produktivitätsgewinne und die Tertiärisierung der gewerblichen Arbeitsplätze haben den lokalen Arbeitsmarkt grundlegender verändert als die Globalisierung.⁸ Um die neuen Dienstleistungsarbeitsplätze bei Nicolange konkurrieren in der Kleinstadt geborene und am Rande der benachbarten Großstädte lebenden Arbeitssuchende, wobei es zu einer Umkehrung des Migrationprozesses kommt. Wenn sich nunmehr der Wettbewerb auch auf Fabriken am anderen Ende der Welt erstreckt, so ändert das wenig an der Konkurrenz gegenüber geografisch näheren aber nicht weniger „unbekannten“ Produktionsstätten im eigenen Land.

2.5 VERLUST DER GEWERKSCHAFTSBINDUNG?

Jahrzehntelang ist der Betrieb Nicolange in dieser spärlich industrialisierten Gegend ein gewerkschaftliches Vorzeigemodell. Den Arbeiterinnen verschafft die Gewerkschaft Kontakte, Diskussionsmöglichkeiten, Anstoß zur Verallgemeinerung ihrer Praxis und ideologischen Rückhalt. Sie werden als Beispiel für Branchentarifverträge herangezogen und helfen beim Aufbau von Gewerkschaften in kleinen Nachbarfabriken. Die Konkurrenz zwischen CGT und CFDT facht den Kampfgeist eher noch an. Der betriebliche Protest weitet sich auf politische Themen aus. Die Berührung mit der Gewerkschaft bringt viele Wählerinnen und Wähler dazu, ihr traditionelles Wahlverhalten zugunsten der Rechtsparteien zu ändern und der sozialistischen und später auch der grünen Partei ihre Stimme zu geben.⁹

Der Konflikt um die Arbeitszeit zu Beginn der achtziger Jahre leitet den Bruch zwischen externer und Betriebsgewerkschaft ein. Die Betriebsgruppe beginnt, sich ihrer Besonderheit bewusst zu werden und auch ihrer Fähigkeit zur Unabhängigkeit. Man bekennt sich weiterhin zum „Label“ CFDT; das erleichtert die Abgrenzung von der lokalen CGT. Aber das Gefühl einer zugleich externen und internen Identität ist gestört, und die Beziehung zur Gewerkschaft gestaltet sich zunehmend förmlich und weniger inhaltlich. Man wendet sich weiterhin an die Gewerkschaft, wenn es darum geht, neugewählte Belegschaftsvertreterinnen auf eine Ausbildung zu schicken. Aber die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder geht zurück: Die altgedienten Gewerkschafterinnen scheiden aus und die

Zurückgebliebenen zögern, bevor sie ihre neuen Kolleg(inn)en von einer Mitgliedschaft in der Gewerkschaft zu überzeugen versuchen, die für sie selbst weitgehend ihren Sinn verloren hat.

3

Bruch der Sozialdynamik, Krise der Gewerkschaften, Globalisierung

Die Nicolangearbeiterinnen konnten eine gewerkschaftliche Erfolgsgeschichte schreiben, weil es ihnen geglückt ist, ihre Betriebsgeschichte mit der größeren Sozialgeschichte zu verknüpfen. Sie konnten über dreißig Jahre lang (1) eine solide Praxis im Betrieb weiter konsolidieren, (2) in der Branche eine Vorreiterrolle spielen, (3) auf einer zwar gesellschaftlich nicht unumstrittenen aber identitätsstiftenden Dynamik aufbauen. Auf allen drei Ebenen, so scheint es, ist ein Bruch eingetreten. Zwar ist die Situation dem Anschein nach unverändert, unter der Oberfläche haben jedoch Verschiebungen stattgefunden, die das Kollektiv und seine Praxis insgesamt schwächen.

⁶ Die älteren Gewerkschafterinnen erzählen, wie sie in den sechziger Jahren vor dieser Villa demonstrierten, wenn sie etwas durchsetzen wollten – zum Entsetzen der Kolleginnen und der lokalen Bevölkerung. Die jetzigen „Betriebsrätinnen“ haben das Recht, an den Sitzungen des Verwaltungsrats teilzunehmen. Sie haben rasch auf die Teilnahme verzichtet: Die Entscheidungen wurden vor oder nach ihrem Auftritt getroffen. Es erschien ihnen lohnender, von innen heraus auf die Geschäftsführung Druck auszuüben. Sie wissen, dass ihre Rückkehr in den Verwaltungsrat medienwirksam sein könnte, und das weiß auch die Geschäftsleitung.

⁷ Der Arbeitgeber weiß es auch. Er droht regelmäßig die Einrichtung von für Männer attraktive Nachtarbeitsplätze an.

⁸ Zwischen 1982 und 2002 verliert Frankreich ein Viertel seiner Industriebeschäftigung, die von 4,3 auf 3,1 Millionen Beschäftigte zurückgeht (ausser landwirtschaftliche Produktion; Quelle: INSEE). Der Produktivitätsfortschritt beträgt in derselben Periode durchschnittlich 3,6 %. Ungefähr 0,2 Millionen der Industriearbeitsplätze stammen aus Zeitarbeit und werden der Beschäftigung im Dienstleistungsbereich zugerechnet. Der Anteil der Industrie an der Wertschöpfung sinkt zwischen 1981 und 2001 von 23 % auf 17,4 %.

⁹ Die Gewerkschafterinnen selbst sind parteipolitisch nicht aktiv. Aber die männlichen Gewerkschafter, die der sozialistischen oder kommunistischen Partei angehören, versuchen – erfolglos – der Patrizierfamilie die Stadtverwaltung streitig zu machen.

3.1 WIDERSTAND, ISOLIERT

Im Betrieb selber steht die Gewerkschaftsarbeit weiterhin auf soliden Grundlagen. Die Marktführerrolle von Nicolange sichert die Beschäftigung zumindest in quantitativer Hinsicht, und die Belegschaftsvertreterinnen konnten grundsätzlich ihre Position ausbauen. Zwanzig Jahre lang standen für sie Lohnfragen im Vordergrund. Seit 1980 hat die Beschäftigung absoluten Vorrang (IRES/DARES 1998). In beiden Zeiten konnten sich die CFDT-Frauen im Mittelpunkt des Geschehens behaupten. Aber die Grundlagen der Gewerkschaftsbindung sind angegriffen. Mit der Tertiarisierung der ursprünglich gewerblichen Arbeitsplätze hat sich die Beziehung der Gewerkschaftsgruppe zur Belegschaft verändert. Die Angestellten wenden sich zwar oft und gern an die Kolleginnen der Gewerkschaftsgruppe. Aber sie fühlen sich nicht eigentlich zugehörig zu dieser Gruppe, in der die Gewerbliehen und die ältere Generation das Sagen haben. Der Bedarf nach Repräsentation ist da und wird artikuliert, die Repräsentanten selber jedoch mit einer beruflich und altersmäßig „aussterbenden“ Gruppe identifiziert. Für ihre Nachfolge finden die derzeitigen Vertreterinnen – im günstigsten Fall – KandidatInnen, die sich auf rein betriebliche Vertretungsfragen beschränken wollen. Intuitiv sehen sie darin eine Gefahr für den Bestand der Repräsentation.

Die Branche hat viel von ihrem Sinn eingebüßt, und der Bezug zur externen Gewerkschaft ist brüchig geworden. Die Konzernbildung hat den traditionellen gewerkschaftlichen Bezugsrahmen von Nicolange gesprengt. Die Industriegewerkschaft war früher Hauptträger der Gewerkschaftsbindung. Die Belegschaft von Nicolange hat zwar wenig vom Flächentarifabkommen profitiert: Im Betrieb liegen die Löhne und Gehälter schon lang um ungefähr 20 % über den Branchenminima. Aber die Branche hat von Nicolange profitiert, was für die Beziehung des Betriebs zur Gewerkschaft und der Gewerkschaft zum Betrieb sehr bedeutsam war. In den eigenen Reihen konnte sich die Gewerkschaftsgruppe auf ihre Vorreiterrolle berufen. Heute gehören die französischen Betriebe der Nicolangegruppe vier verschiedenen Tarifverträgen an.¹⁰ Die Konzernökonomie (vor allem Endpreise) wirkt sich auf die Ergebnisse jedes einzelnen Unternehmens aus. Die wirtschaftlichen Leistungen können des-

halb nur in der Konzernperspektive beurteilt werden, was die Gewerkschaftsgruppe im Übrigen auch tut (siehe oben). Aber sie ist dadurch von den Branchenproblemen und -diskussionen abgeschnitten, ohne sich (noch?) auf eine neue Einheit berufen zu können. Bezeichnenderweise hat jeder Einzelbetrieb seinen eigenen Tarifvertrag zur Arbeitszeitverkürzung abgeschlossen. Die CFDT-Frauen von Nicolange hätten den Abschluss der CGT-Männer nie übernommen und diese nicht den ihren. Aber beide fühlen, dass engere Beziehungen längerfristig lebensnotwendig sind. Um auf lokaler Ebene Druck zu erzeugen, ist es nötig, den Arbeitgeber auch in den anderen Bereichen der französischen Produktionsstruktur unter Druck setzen zu können. Ihre traditionellen lokalen Gewerkschaftsstützpunkte sind für sie nicht mehr der angemessene Ort für die Herausbildung und Erneuerung der Arbeitnehmersolidarität. Der Gewerkschaftspluralismus mit seinen historischen Wurzeln hat seinen Sinn und seine identitätsstiftende Funktion verloren und erscheint für das Entstehen einer neuen Vertretergeneration eher hinderlich. Neue Beziehungssysteme können demnach, so scheint es, nur auf Kosten (oder unter Hintanstellung) der alten Solidaritätsbezüge – der nationale Gewerkschaftsbund, die Branchenebene – entstehen. Schon jetzt finden sich immer weniger Freiwillige, die bereit sind, für die Arbeit in den externen Strukturen Zeit zu opfern.

Den VertreterInnen fällt es schwer, den Horizont ihres lokalen Engagements zu bestimmen. In der vorausgegangenen Phase konnte sich die betriebliche Vertretungsarbeit nach innen legitimieren, weil sie den Rückhalt der Kolleginnen fand, und nach außen, weil sie Teil einer größeren sozialen Bewegung war und die Arbeiterinnen mit ihren Besonderheiten in die große Gruppe der Lohnabhängigen einband. Dieses wechselseitige, sowohl nach innen als auch nach außen gerichtete Legitimationsmuster ist heute zerstört. Vor Ort müssen sich die Gewerkschafterinnen zunächst einmal mit der Erosion des Normalarbeitsverhältnisses abfinden: Die unbefristeten Arbeitsverhältnisse sind ja auch deshalb sicher, weil fortwährend Zeitarbeiter nach Bedarf eingestellt und wieder entlassen werden. Diese Situation stellt die örtliche Gewerkschaftsgruppe vor kompliziertere Probleme als die Arbeitsplatzkonkurrenz mit China oder Nordafrika, auf die kein Druck ausgeübt werden kann. Die Beschäftigten

der in der Nähe angesiedelten Zulieferbetriebe (EDV, Reinigung) haben mit den Nicolange-Gewerkschaften nichts zu tun. Ursprünglich war es Selbstverständnis und Aufgabe der Gewerkschaftsgruppe, für einen besseren Sozialstatus zu kämpfen. Heute geht es vor allem darum, Angriffe auf einen weder stabilen noch wirklich guten, aber vergleichsweise noch immer erstrebenswerten Sozialstatus abzuwehren.¹¹ Die Stärke der Gewerkschaftsgruppe kündigt gleichzeitig von ihrer Schwäche: Sie kann weder auf die Lage der Konzernbeschäftigten am anderen Ende der Welt Einfluss nehmen, noch die Beschäftigungssituation der Outsider-Kollegen im heimischen Produktionsprozess verbessern. Viele ihrer Statements, die auf die Absicherung der Situation vor Ort abzielen, stoßen intern auf Akzeptanz – weil sie die lokalen Arbeitsplätze vor „fremden“ ArbeitnehmerInnen schützen. Zum gewerkschaftlichen Perspektivverlust kommen enttäuschte politische Hoffnungen nach wiederholten Wahlniederlagen der Linksregierungen.

3.2 GLOBALISIERUNG UND GEWERKSCHAFTLICHE IDENTITÄT

Die Lage der Gewerkschaften in der Globalisierung lässt zwei verschiedene Interpretationsmuster (mit Varianten) zu.

(1) Die ökonomische Effizienz der Gewerkschaften

Viele Erklärungsversuche sehen den Hauptgrund für die aktuellen Schwierigkeiten der Gewerkschaften in ihrer schwindenden ökonomischen Gestaltungskraft, die ihrerseits durch Umwälzungen innerhalb des Kapitalismus, fehlende institutionelle Absicherung und/oder organisationelle Schwächen bedingt ist. Da die Veränderungen innerhalb des Kapitalismus kaum zu beeinflussen sind, gilt es, Mitgliederschwund und Leistungsminde-

¹⁰ So gehört zum Beispiel der Logistikbetrieb zum Metalltarifvertrag. Aber die Einstufungen erfolgen in Anlehnung an die vorteilhaftere Lohnstruktur des Heimatstandorts. Die Gewerkschaftsgruppe hat dafür gekämpft und der Arbeitgeber hat zugestimmt, weil dies die Angleichung der internen Arbeitsmärkte erleichtert.

¹¹ Das Durchschnittseinkommen beträgt 1400 € pro Monat. Die Arbeiterinnen verdienen ungefähr 1100 € netto bei einer jährlichen Arbeitszeit von 1330 Stunden. Die Angestellten arbeiten 1550 Stunden pro Jahr.

rung über die Reform der Institutionen und die Rationalisierung der Gewerkschaftsstrukturen auszugleichen. Dazu bieten sich verschiedene Ansätze.

So können zum Beispiel die gesetzlichen Rechte ausgeweitet werden. Frankreich hat diesen Weg 1982 mit den Auroux-Gesetzen eingeschlagen, die sowohl den *comités d'entreprise* als auch den Branchen weitgehende Rechte eingeräumt haben.¹² 1998 wurde ein Gesetz verabschiedet, das Kleinbetrieben unter gewerkschaftlicher Kontrolle Verhandlungsrechte („*mandatement*“) verleiht; diese Reform spielte für Zehntausende von Kleinbetrieben bei der Einführung der 35 Stundenwoche eine wichtige Rolle. Die Bilanz der Auroux-Gesetze zeigt jedoch, dass diese die Situation in den Betrieben und Branchen kaum beeinflusst haben (Coffineau 1993; Le Goff 2003). Dies scheint darauf hinzudeuten, dass es nicht ausreicht, Strukturen mit „Expertenrechten“ zu versehen, um verlorengegangene Vertretungs- und Vermittlungskapazitäten zurückzugewinnen. Eine erste Auswertung der mit dem „Mandatement“ gemachten Erfahrungen zeigt, dass die Kleinbetriebe die Möglichkeit einer externen Evaluierung ihrer Sozialpraktiken zwar durchaus begrüßen, deshalb aber unter den ArbeiternehmerInnen noch kein Wunsch nach einer Gewerkschaftsbindung besteht; Gewerkschaften scheinen weiterhin in den eigenen Betrieb „nicht zu passen“. Es reicht offenbar nicht aus, die „Mitbestimmungs-Rechte“ in Kleinbetrieben auszuweiten, damit die Beschäftigten sich mit den sozialen Praktiken der Großbetriebe und mit den Gewerkschaften selber identifizieren (Dufour et al. 2000). Institutionelle Reformen scheinen das Defizit an sozialer Gestaltungskraft nicht ausgleichen zu können (Dufour 1998). Diese Annahme wird auch durch die Erfahrungen bestätigt, die mit dem Institutionentransfer der westdeutschen Arbeitsbeziehungen nach Ostdeutschland gemacht wurden (Artus 2003). Die europäischen Betriebsräte, die dem Modell der einen oder anderen nationalen Interessenvertretungsstruktur nachgebildet sind, konnten bisher die in sie gesetzten Erwartungen kaum erfüllen, für die veränderten ökonomischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen die adäquate Lösung zu bringen. Sie tragen wenig zur Erneuerung der nationalen und der Entwicklung einer innovativen internationalen Gewerkschaftspraxis bei. Es muss sich erst noch zeigen, ob das neue deutsche

Betriebsverfassungsgesetz wirklich, wie erhofft, zur Verbreitung der Betriebsräte in den Kleinbetrieben führt.

Für die Schwächung der gewerkschaftlichen Strukturen wird vielfach der kapitalistische Transformationsprozess und ganz besonders die Globalisierung verantwortlich gemacht (Ferner/Hyman 1998). Die aktuellen Schwierigkeiten des Flächentarifs erscheinen als eine unmittelbare Folge der Internationalisierung der Wirtschaft, was als Lösung die Internationalisierung der Branchenstrukturen geradezu zwingend nahe legt. Man versucht, Organisationsstrukturen auf internationale Ebene zu verlagern, die sich in der vorausgegangenen Periode auf nationaler Ebene bewährt hatten. Zwar stehen positive Ergebnisse noch aus. Wenn es sie überhaupt gibt, nimmt die Branchenebene in jedem Land einen sehr spezifischen Raum ein (Dufour/Hege 1999); es ist bisher noch nirgendwo zu (strategisch wichtigen) Tarifverhandlungen gekommen, in denen die europäische Koordinierung von Bedeutung gewesen wäre. Gewerkschaftsfusionen – ein weiterer Ansatz zur Gewerkschaftsreform – treffen ihrerseits auf Schwierigkeiten und Widerstände. Unklar ist, inwieweit und ob sie zur Mitgliederentwicklung und „Wiederbelebung“ der dezentralen Gewerkschaftsstrukturen taugen.

(2) Gewerkschaften als Akteure sozialer Gestaltung

Die Globalisierung kann kaum für Folgen haftbar gemacht werden, die ihr vorausgegangen sind. Technologische Innovationen, Umwälzungen der Managementstrategien, Wandel der Berufsstruktur und des Arbeitnehmerbewusstseins führen seit über zwanzig Jahren zu besorgten Diagnosen über den Mitgliederschwund und den nachlassenden Einfluss der Gewerkschaften (Hyman/Streeck 1988). Die Krise blieb lange Zeit hinter den scheinbar unveränderten starken gewerkschaftlichen Positionen im Betrieb verborgen; die Ritualisierung der Branchenverhandlungen trug das Ihre dazu bei. Aber heute, wo weder die Arbeitgeber noch die Regierungen (von rechts oder links) davor zurückscheuen, die internen Schwierigkeiten der Gewerkschaften offen zu kommentieren und ihre Rolle als Sozialpartner direkt in Frage zu stellen, erhält die Debatte eine neue Brisanz. Offensichtlich wurde am Ende der siebziger Jahre in England eine Entwicklung eingeleitet,

die sich heute in Frankreich und Österreich mit der Rentenreformdiskussion, und in Deutschland mit der Auseinandersetzung um die 35-Stundenwoche in der ostdeutschen Metallindustrie fortsetzt.

Die unzureichende Effizienz der Gewerkschaften liegt nicht an ihrer unzureichenden ökonomischen Leistungsfähigkeit; die gewerkschaftsgebundenen Betriebe verfügen im Allgemeinen über etwas bessere Lohn- und Arbeitsbedingungen als gewerkschaftsfreie Unternehmen mit vergleichbaren Produktionsstrukturen. Der Rückgang des gewerkschaftlichen Einflusses hat eher mit der schwindenden Attraktivität der Gewerkschaften als soziale Akteure zu tun. Genauer gesagt: Die Gewerkschaft fungiert nicht mehr als Anziehungspol für heterogene Arbeitnehmergruppen auf der Suche nach einer gemeinsamen Identität. Ihre Hochburgen üben keine Anziehungskraft auf ArbeitnehmerInnen mehr aus, die der Gewerkschaft nicht nahe stehen; sie taugen immer weniger zur Produktion von sozialer Legitimität. Die Beziehung zu den neuen Arbeitnehmergruppen der hochqualifizierten und auch der prekären Beschäftigten bringt diesen Bruch besonders deutlich zum Ausdruck. Sie steht unter dem Zeichen der Fremdheit: Die Einbindung der neuen Beschäftigtengruppen in die Arbeitnehmerschaft und der Arbeitnehmerschaft in die Gesellschaft war aber über lange Zeit vorrangige Aufgabe der Gewerkschaftsbewegung (Hege 1997). Die Angleichung der Lohn- und Arbeitsbedingungen, auf die die historischen Verhandlungsstrukturen nach wie vor ausgerichtet sind (Ministère de l'Emploi et de la solidarité 2002), trägt derzeit wenig zur Annäherung der Kollektive mit und ohne Gewerkschaftsbindung bei. Ein Teil dieser Beschäftigten empfindet die zentralisierten Verhandlungsstrukturen nicht als ein gemeinsames, sondern als ein gewissermaßen von außen auferlegtes Erbe. Auch in diesem Zusammenhang stellt sich die Frage nach den Organisationsformen der Gewerkschaften – jedoch zielt sie auf ihre Fähigkeit, der Vielfalt der Arbeitnehmerschaft Rechnung zu tragen. Der französische Gewerkschaftspluralismus zum Beispiel, der lange eine wichtige und positive

¹² Die Auroux-Gesetze schreiben jährliche Lohnverhandlungen sowie alle fünf Jahre Kollektivverhandlungen zur Berufs- und Fortbildung zwingend vor.

Integrationsfunktion für ein sehr heterogenes Proletariat ausgeübt hat, ist in der heutigen Form zweifellos überholt. Aber die Situation ist nicht überall gleich. In manchen Ländern erscheint es fraglich, ob die durchgeführten Strukturreformen die Distanz der Arbeitnehmer zu den gewerkschaftlichen Organisationsprinzipien verringert oder eher vergrößert haben. Die Zukunft wird zeigen, ob neue Mitglieder gewonnen werden konnten, was im Moment noch relativ ungewiss ist.

Viele französische Untersuchungen zeigen, dass die Beschäftigten das Interesse an gemeinsamem Handeln nicht vollständig verloren haben, sich aber immer weniger mit den offiziellen Organisations- und Aktionsformen identifizieren können. So ist im Lauf der letzten dreißig Jahre die Zahl der *comités d'entreprise* ständig gewachsen, aber ihre gewählten Vertreter sind immer seltener gewerkschaftsgebunden, was nicht heißt, dass sie auf der Seite des Arbeitgebers stehen (Dufour 1997). Die Arbeitnehmer melden zunehmend Bedarf an einer Vertretung „aus der Nähe“ an (Weddington/Whitston 1997) – nicht so sehr aus „Betriebsegoismus“, sondern vielmehr weil sie die Aktionen, die in ihrem

Namen geführt werden, auch kontrollieren wollen. Das Misstrauen gegenüber den Gewerkschaften bezieht sich nicht so sehr auf das, *was* sie tun, sondern *wie* sie es tun. Diese Beobachtung scheint nicht nur innerhalb der französischen Grenzen ihre Gültigkeit zu haben, wie nordamerikanische Untersuchungen zeigen (Levesque/Murray 2002, 2003).

Die Forderung nach Vertretungsarbeit aus der Nähe ist jedoch nicht widerspruchsfrei. Insbesondere die betrieblichen Belegschaftsvertreter halten es für notwendig, gewerkschaftliches Handeln in eine umfassendere Perspektive einzubetten (Dufour/Hege 2002). So sehr sie die Vertretungsarbeit vor Ort verteidigen, mit der sich ihre Belegschaften identifizieren können, so dringlich bestehen sie auch darauf, dass diese sich nicht auf eine enge gewerkschaftliche Perspektive beschränkt: Der Kampf um Lohnerhöhungen oder Arbeitszeit ist kein Selbstzweck, sondern bedarf darüber hinaus einer umfassenderen gesellschaftlichen Legitimität. Nur so kann er Sinn machen für die, die ihn führen; nur so können sie ihn rechtfertigen vor denjenigen, die es von der Legitimität ihrer Forderungen zu überzeugen gilt. Die „gewerk-

schaftliche Spezialisierung“ der Arbeitnehmerorganisationen trifft auf Skepsis, während gleichzeitig die traditionelle Bindung zwischen Gewerkschaft und Partei verworfen wird.

In dem Maße, wie die Verengung der Gewerkschaftsperspektive auf rein gewerkschaftliche Fragen nicht zukunftsfähig erscheint, stellt sich die Frage nach dem Bündnis mit den Organisationen der Zivilgesellschaft. Die politischen Parteien stehen nicht mehr als Bündnispartner zur Verfügung, und auch nicht als Vermittler, die die Gewerkschaften mit den anderen Akteuren der sozialen Bewegung in Kontakt bringen könnten. In dieser Hinsicht differenzieren sich die globalisierten europäischen Gesellschaften. In allen Ländern und in einer sich wandelnden internationalen Gemeinschaft stehen die Gewerkschaften mit dem Rücken zur Wand: Sie müssen ihre gesellschaftliche Rolle neu definieren, als Akteure nicht nur der ökonomischen Verteilung, sondern auch der sozialen Gestaltung und mit ihr eine Arbeitsteilung, die nicht mehr die von gestern ist und die sie selbst „erfinden“ müssen.

- Artus, I.** (2003): Die Kooperation zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften als neuralgischer Punkt des Tarifsystems. Eine exemplarische Analyse am Beispiel Ostdeutschlands, in: Industrielle Beziehungen 2, S. 250–272
- Bauer, M./Bertin-Mouro, B.** (1992): L'Etat, le capital et l'entreprise au sommet des grandes entreprises „Les 200“ comparaison franco-allemande, in: La Revue de l'IRES 10, Automne, S. 31–70
- Bellon, B./Chevalier, J.-M.** (Hrsg.) (1983): L'industrie en France, Paris
- Coffineau, M.** (1993): Les lois Auroux dix ans après, Rapport présenté à Pierre Bérégovoy, premier ministre, miméo, février, S. 132
- Commissariat General du Plan** (2001): Réduction du temps de travail: les enseignements de l'observation, Paris
- Debonneuil, M./Fontagne, L.** (2003): Compétitivité, Rapport au Conseil d'Analyse Economique, mai
- Dufour, Ch.** (1997): Les comités d'entreprise et leurs élus. Les non-syndiqués, critique vivante du syndicalisme? In: Cahiers de l'atelier 472 mars-avril, S. 38–48
- Dufour, Ch.** (1998): Industrielle Beziehungen - wie modellhaft ist das deutsche Modell? in: Cattero, B. (Hrsg.), Modell Deutschland, Modell Europa, Opladen
- Dufour, Ch./Hege, A.** (1999): „Frankreich: Tarifverhandlungen in der Metallindustrie“ in Schulten Th./Bispinck R. (Hrsg.), Tarifpolitik unter dem Euro, Perspektiven einer europäischen Koordinierung: das Beispiel Metallindustrie, Hamburg
- Dufour Ch./Hege, A.** (2002): L'Europe syndicale au quotidien, la représentation des salariés dans les entreprises en Allemagne, France, Grande-Bretagne et Italie, Genève-Bruxelles
- Dufour Ch./Hege, A./Vincent, C./Viprey, M.** (2000): Le mandatement en question, in: Travail et Emploi 82, avril, S. 25–36
- Fayolle, J.** (2003): Espoirs et déceptions d'un cycle franco-européen, in: La Revue de l'IRES 1, S. 97–148
- Ferner, A./Hyman, A.** (Hrsg.) (1998): Changing Industrial Relations in Europe, Oxford
- Hege, A.** (1997): Trade Unions in Crisis – a European Renaissance?, in: Transfer, European Review of Labour and Research 3, S. 498–514
- Hildebrandt, S.** (2002): Gewerkschaften vor der Herausforderung: Globalisierung und Umbau des Sozialstaats. Ein problemorientierter Vergleich in Deutschland und Frankreich, Studie im Auftrag des Europäischen Gewerkschaftsinstituts, Brüssel
- Hoffmann, J.** (2003): Der kleine Unterschied: Varieties of Capitalism, in: WSI Mitteilungen 2, S. 124–130
- Hyman, R./Streeck, W.** (ed.) (1988): New Technology and Industrial Relations, Oxford,
- IRES/DARES** (1998): Les comités d'entreprise – enquête sur les élus, les activités et les moyens, Paris
- Le Goff, J.** (2003): Retour sur les lois Auroux, Liaisons sociales, document 36
- Levesque, Ch./Murray, G.** (2002): Local versus Global: Activating Local Union Power in the Global Economy, in: Labor Studies Journal 3, automne, S. 39–65
- Levesque, Ch./Murray, G.** (2003): Le pouvoir syndical dans l'économie mondiale: clés de lecture pour un renouveau, in: La Revue de l'IRES 1, S. 149–176
- Ministère de l'Emploi et de la solidarité** (2002): La négociation collective en 2001, Paris
- Pottier, C.** (2003): Les multinationales et la mise en concurrence des salariés, Paris
- Waddington, J./Whitston, C.** (1997): Why do People Join Unions in a Period of Membership Decline? In: British Journal of Industrial Relations 35: 4 DIC, S. 515–546