

Bündnisse mit sozialen Bewegungen als Strategie zur gewerkschaftlichen Neubelebung

Carola M. Frege
Edmund Heery
Lowell Turner

Bündnisse mit anderen Gruppen der Zivilgesellschaft können zur Revitalisierung der Arbeiterbewegung beitragen. Empirische Befunde aus Deutschland, Großbritannien und den Vereinigten Staaten belegen, dass solche Bündnisse das taktische Repertoire der Gewerkschaften erweitern können und darüber hinaus auch für eine Erweiterung der gewerkschaftlichen Ziele sorgen. Sie tun dies, indem sie Gewerkschaften Zugang zu einer Reihe essenzieller Ressourcen verschaffen, die einen positiven Einfluss auf die gewerkschaftliche Stärke haben. Jenseits dieser Gemeinsamkeiten lassen sich aber auch unterschiedliche nationale Muster der Bündnisbildung identifizieren, in denen sich anhaltende Unterschiede in der Gewerkschaftsidentität und im institutionellen Kontext widerspiegeln.

1

Einführung

Wenn lang etablierte Gewerkschaftsbewegungen eine Revitalisierung vollziehen wollen, müssen sie sich, so wurde mehrfach argumentiert, als soziale Bewegungen neu erschaffen (Turner/Hurd 2001). Sie müssen ihren Zielhorizont erweitern, Veränderungen anstreben, die über das unmittelbare Arbeitsverhältnis hinausgehen, und sie müssen ihre Fähigkeit wiederentdecken, Arbeitnehmer im Rahmen von Kampagnen für soziale Gerechtigkeit am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft zu mobilisieren. Ein integraler Bestandteil dieses Plädoyers für die Einführung des „Social Movement Unionism“ ist die Überzeugung, dass sich Gewerkschaften – basierend auf der Politik der sozialen Identität, der Umwelt- und der Globalisierungspolitik – zu einem gemeinsamen Vorgehen mit anderen progressiven sozialen Kräften und insbesondere mit den „neuen sozialen Bewegungen“ entschließen sollten.

Im Folgenden sollen Gewerkschaftsbündnisse definiert und ihre Funktionen spezifiziert werden, und es sollen unterschiedliche Typen solcher Bündnisse identifiziert und die zahlreichen Faktoren aufgezeigt werden, die Gewerkschaften dazu veranlassen, Bündnisse einzugehen. Den Schluss bilden Überlegungen zu der Frage, welche Rolle die Bündnisbildung für die Revitalisierung nationaler Gewerkschaftsbewegungen spielen sollte und könnte.

2

Funktionen gewerkschaftlicher Bündnisse

Im Mittelpunkt eines Bündnisses stehen die gemeinsamen Aktivitäten mit Organisationen außerhalb der Arbeiterbewegung zwecks Verfolgung gemeinsamer Ziele. Gewerkschaftsbündnisse lassen sich wie folgt definieren: Sie sind mit singulären, unregelmäßigen oder kontinuierlichen gemeinsamen Aktivitäten verbunden, die von Gewerkschaften in Verbindung mit anderen, nicht gewerkschaftlichen Organisationen der Zivilgesellschaft, einschließlich Nachbarschafts-, Religions-, Identitäts-, Advocacy- oder Wohlfahrtsorganisationen zur Verfolgung gemeinsamer Ziele unternommen werden.

Dies ist eine weit gefasste Definition, die aber gemeinsame Aktionen mit staatlichen Stellen und politischen Parteien ebenso ausschließt wie solche mit anderen Gewerkschaften oder Arbeitgebern. Gewerkschaftsbündnisse können zwar dazu führen, dass staatliche Stellen, andere Gewerkschaften und Arbeitgeber in gemeinsame Aktionen einbezogen werden, sie sind jedoch nicht durch die Beteiligung derartiger Institutionen definiert. Zudem müssen wir von der Vorstellung Abschied nehmen, dass solche Bündnisse zwischen Gewerkschaften und anderen Gruppen dauerhaften oder formellen Charakter haben müssen. Sie können sich temporär bilden, sich wieder auflösen und setzen weder Dauerhaftigkeit noch Erfolg voraus.

Bündnisse, oder vielmehr die Partner in der Allianz, können Gewerkschaften mit Ressourcen versorgen, die zum Erreichen ihrer Ziele beitragen. Als solche sind sie eine von mehreren Ressourcen, auf die Gewerkschaften zugreifen können. Zu den weiteren Quellen gewerkschaftlicher Stärke zählen die kollektive Handlungsbereitschaft der Gewerkschaftsmitglieder, die über Tarifverhandlungen oder die Arbeitsbeziehungen zugänglichen Mittel des Ar-

Prof. Carola M. Frege, *Labor Studies and Employment Relations Department, Rutgers University, New Brunswick/USA und London School of Economics. Arbeitsschwerpunkte: Vergleichende Industrielle Beziehungen, Industrielle Beziehungen und Demokratie, Ideengeschichte und Theorie der Industriel- len Beziehungen.*

e-mail: cmfrege@rci.rutgers.edu

Prof. Edmund Heery, *Cardiff Business School, Cardiff University/UK. Arbeitsschwerpunkte: Revitalisierung der Gewerkschaften in Großbritannien, Gewerkschaftliche Mitgliederrekrutierung, Interessenvertretung von atypisch Beschäftigten.*

e-mail: heery@cardiff.ac.uk

Prof. Lowell Turner, *School of Industrial and Labor Relations, Cornell University, Ithaca/USA. Arbeitsschwerpunkte: Politikwissenschaft, Komparative politische Ökonomie, Internationale und vergleichende Industrielle Beziehungen.*

e-mail: lrt4@Cornell.edu

Übersetzung: Andrea Tonk, Köln

beitgebers, das über die Gerichte zugängliche System des Individual- und Kollektivarbeitsrechts sowie die staatlichen Mittel, die den Gewerkschaften über ihre Beteiligung an der Politik zugänglich sind. Typischerweise sind Gewerkschaften im Umgang mit diesen traditionellen Ressourcen geübter und schrecken infolge dessen vor der Bildung von Bündnissen zurück. Es gibt jedoch zahlreiche Beispiele von Bündnissen in der Geschichte der Gewerkschaftsbewegung. Zudem beobachten wir ein verstärktes Interesse heutiger Gewerkschaften nach neuen Bündnispartnern. Ihre Hauptmotivation ist unserer Ansicht nach der Zugang zu folgenden fünf Ressourcen:

Finanzielle Ressourcen und Sachmittel

Bündnisse können mit materieller Unterstützung für die Gewerkschaften verbunden sein; dies ist in den USA oder Großbritannien verbreiteter als in Deutschland. Ein Beispiel sind langanhaltende Streikmaßnahmen, wo Frauen- und andere lokale Unterstützungsgruppen Geld und Lebensmittel zur Verfügung stellen. Ein anderes Beispiel sind die Inanspruchnahme von wertvollen indirekten materiellen Ressourcen wie Aktivistennetzwerke, bezahlte Mitarbeiter oder Räumlichkeiten.

Kommunikation

Viele Bündnispartner verfügen über eine Wählerschaft, eine Mitgliedschaft oder einen Kundenkreis, die außerhalb des traditionellen gewerkschaftlichen Einzugsgebietes liegen. Zweck von Bündnissen kann es deshalb sein, der Gewerkschaft den Zugang zu diesen Mitgliedern, Sympathisanten oder Klienten der Bündnispartner zu verschaffen. Somit verlässt sich die örtliche Mitgliedergewinnung in den USA häufig auf lokale ethnische Partner- oder Religionsgruppen, um sich den Zugang zu Beschäftigten zu erleichtern, die ethnischen Minderheiten angehören (Bonacich 2000).

Fachwissen

Ferner können Bündnispartner über Expertenwissen verfügen, auf das die Gewerkschaften zugreifen können. Bezogen auf ihren jeweiligen Organisationsbereich haben mehrere deutsche Gewerkschaften gemeinsam mit Umweltgruppen Forderungen für eine Politik der nachhaltigen Entwicklung erarbeitet. Ein anderes Beispiel sind Bündnispartner, die Fachberatung in den Bereichen des Einwanderungs-

oder Fürsorgerechts liefern können, was die gewerkschaftliche Mitgliedergewinnung und die Bereitstellung gewerkschaftlicher Dienstleistungen für neue Mitglieder vereinfacht (Milkman/Wong 2000).

Legitimität

Das Vorhandensein eines Bündnispartners kann einer Gewerkschaft und ihren Forderungen Legitimität gegenüber Staat oder Gesellschaft verleihen. D.h. Gewerkschaften können durch den Zusammenschluss mit Organisationen, die ein positives öffentliches Image haben, eine „übertragene Legitimität“ erwerben. In vielen Fällen hat die Allianz auch die Funktion, die Gewerkschaftspolitik inhaltlich zu unterstützen, insbesondere wenn Mitgliederrekrutierungskampagnen von religiösen oder ethnischen Organisationen unterstützt werden. Des Weiteren kann ihnen der Zusammenschluss die Möglichkeit bieten, den Verdacht zu entkräften, die Gewerkschaft betreibe reine Klientelpolitik, während gemeinsame Kampagnen mit anderen Stellen den Anliegen gewerkschaftlicher Politik zusätzliche Gewichte verleihen können.

Mobilisierung

Bündnisse können die Mobilisierung der allgemeinen Unterstützung für Gewerkschaften in Demonstrationen, Wahl- oder Verbraucherboykotten fördern. In den USA können solche Aktionen im Rahmen von temporären Kampagnen zur gewerkschaftlichen Mitgliedergewinnung beobachtet werden, wobei religiöse Organisationen und Nachbarschaftsgruppen ihre Anhänger gegen bestimmte Arbeitgeber mobilisieren. Auch im Rahmen der Antiglobalisierungsbewegung waren solche Bündnisse erkennbar: Bei den zentralen Demonstrationen in Seattle oder Genua kamen Demonstranten zusammen, die von den Gewerkschaften und von mehreren Umwelt-, Religions-, Menschenrechts- und anderen Gruppen organisiert worden waren.

3

Arten von Bündnissen

Gewerkschaftlich unterstützte Bündnisse variieren hinsichtlich der Lebensdauer, der Identität der Bündnispartner, der Ziele, ihrer Methoden und des Ausmaßes an Erfolg. Angesichts der Tatsache, dass Bünd-

nisse auf einem Austausch zwischen Gewerkschaften und außergewerkschaftlichen Organisationen basieren, lässt sich eine Klassifizierung am besten mit einer Betrachtung der verschiedenen Interaktionsmuster der Bündnispartner beginnen. Auf der einen Seite können die Interessen der Gewerkschaft das Bündnis dominieren, während es andererseits Bündnisse geben kann, wo den Interessen der Bündnispartner Priorität eingeräumt wird. Zwischen diesen Extremen liegen mehrere Zwischenpositionen. In Abhängigkeit vom Umfang, in dem Gewerkschaften bei der Bildung von Bündnissen ihre eigenen Interessen oder Ziele in den Vordergrund stellen bzw. sich den Interessen oder Zielen von außergewerkschaftlichen Organisationen widmen, können die folgenden drei Haupttypen unterschieden werden.

Pionierbündnisse (vanguard coalitions)

Bei diesem Ansatz suchen Gewerkschaften nach Bündnissen mit Partnern, die eine untergeordnete Rolle akzeptieren, in der sie sich mit den Zielen der Gewerkschaft solidarisch erklären und diese unterstützen. In dieser Situation kann davon ausgegangen werden, dass die Aktivitäten der Gewerkschaft auf ein fortschrittliches gesellschaftliches Interesse oder ein allgemeines Klasseninteresse gerichtet sind, das auch von anderen Gruppen und Institutionen gefördert werden sollte. Mit anderen Worten übernimmt die Gewerkschaft eine gesellschaftliche Führungsrolle, in der sie Solidarität von weiten Kreisen der Zivilgesellschaft einfordert oder verdient.

Bündnisse für eine gemeinsame Sache (common-cause coalitions)

Dieser zweite Bündnistyp zeichnet sich durch den Versuch aus, separate, aber miteinander verwandte Interessen zu ermitteln, auf deren Grundlage eine Allianz gebildet werden kann. Die Gewerkschaft schließt diese Allianz, um ihre spezifischen Interessen voranzutreiben, während ihre außergewerkschaftlichen Partner dasselbe tun. Die beiden Interessenpakete ergänzen sich und bilden als solche die Basis für ein kooperatives, gemeinsames Handeln. In Großbritannien dominieren Bündnisse für eine gemeinsame Sache und sind dort am häufigsten, wo Gewerkschaften versuchen breitgestreute Unterstützung zu gewinnen, um die Privatisierung oder Restrukturierung öffentlicher Dienste zu verhindern. Die Bildung von Bündnissen wird durch

die unterschiedlichen, aber sich ergänzenden Interessen der um den Erhalt von Arbeitsplätzen und -bedingungen kämpfenden ArbeitnehmerInnen und der an einer gleichbleibenden Qualität der Dienstleistungen interessierten Bürger ermöglicht.

Integrative Bündnisse

Bei der dritten Bündnisart bieten die Gewerkschaften ihren Partnern bedingungslose Unterstützung an. In dieser Situation „übernimmt“ die Gewerkschaft praktisch die Ziele der außergewerkschaftlichen Organisationen und macht diese zu ihren eigenen. Solche integrativen Bündnisse lassen sich insbesondere in Deutschland beobachten, wo sich die Gewerkschaftsbewegung als Reaktion auf Solidaritätsaufrufe von Umweltaktivisten oder Antifaschismusgruppen an gemeinsamen Aktionen beteiligt.

Eine zweite Möglichkeit zur Unterscheidung von verschiedenen Bündnissen sind die von ihnen angewandten Methoden. Insbesondere unterscheiden sich Bündnisse hinsichtlich der Art, in der sie mit dem Staat interagieren, wobei dieser häufig das Hauptziel aller Bündnisaktivitäten darstellt. Laut *McIlroy* (2000) können Gewerkschaften als „Insider“ oder als „Outsider“ in der Politik intervenieren. Im ersten Fall werden sie als legitime Vertreter akzeptiert und treten in einen Dialog mit Ministern und Vertretern des Staates, um ihre politischen Ziele durchzusetzen, während sie im zweiten ohne Einfluss bleiben und somit bestrebt sind, durch andere Mittel wie Arbeitskampfmaßnahmen oder die Erzeugung von öffentlichem Protest Druck auf die öffentlichen Stellen auszuüben. Diese Art der Unterscheidung lässt sich auf die von Gewerkschaften unterstützten Bündnisse anwenden.

Einerseits können „Einflussbündnisse“ beobachtet werden, in deren Rahmen Gewerkschaften Bündnisse mit anderen „Insiderorganisationen“ anstreben, um sich bei der Durchsetzung ihrer eigenen Politik gegenüber der Regierung deren Sachkenntnis und Legitimität zu Nutzen zu machen. In Deutschland beispielsweise lehnten die Gewerkschaften die Zusammenarbeit mit den radikalen Globalisierungsgegnern innerhalb der Protestbewegung im Großen und Ganzen ab und entschieden sich stattdessen für friedliche Kampagnen zur Durchsetzung von Regeln für einen fairen Handel und Verhaltenskodizes (Codes of Con-

duct). Andererseits lassen sich aber auch „Protestbündnisse“ ausmachen, die bemüht sind, Gewerkschaftsmitglieder und andere Zielgruppen zu mobilisieren, um externen Druck auf die Regierung auszuüben. In den USA basieren Kampagnen für existenzsichernde Löhne und gegen Sweatshops ebenso auf dieser Bündnisart, wie Bemühungen um eine örtlich verankerte Mitgliedergewinnungsstrategie, die seitens SEIU, UNITE, HERE und anderer US-Gewerkschaften unternommen werden (Bonacich 2000; Needleman 1998). In diesem Fall handelt es sich bei den Bündnispartnern häufig um locker strukturierte, lokale Organisationen, wobei die gewerkschaftliche Initiative weniger im Zentrum der Organisation, als vielmehr bei der aktiven Basis in Gang gesetzt wird. Letzteres ist jedoch keine unumstößliche Regel. „Protestbündnisse“ können auch von den Gewerkschaftshauptverwaltungen initiiert werden. Eine derartige Strategie wurde zum Beispiel von der Sweeney-Führung des AFL-CIO anvisiert und im Rahmen der so genannten Union Cities Campaigns (lokale Kampagnen) am deutlichsten umgesetzt (Kriesky 2001).

4

Bündnisfördernde Faktoren

Es wurde bereits erwähnt, dass Gewerkschaften sich durch Bündnisse den Zugang zu einer Reihe von neuartigen Ressourcen sichern können und die gemeinsame Arbeit mit anderen Organisationen zur Revitalisierung der Arbeiterbewegung beitragen kann. So stellt sich die Frage nach den Ursprüngen von Bündnissen und den Faktoren, die Gewerkschaften veranlassen, sich dieser besonderen Methode der Bündnisbildung zu bedienen. Unsere Analyse der drei nationalen Fälle legt nahe, dass sich die Gewerkschaften durch zwei Typen von Zwängen zur Bildung von Bündnissen veranlasst sehen. Der erste entsteht innerhalb der Gewerkschaften selbst und bedeutet praktisch einen „Schub“ der Gewerkschaftsstrategie in Richtung der Schaffung von Bündnissen. Der zweite entsteht außerhalb der Gewerkschaften und hängt mit dem Angebot an Bündnispartnern und den politischen Möglichkeiten zusammen, Bündnisse zur Herbeiführung von Veränderungen zu nutzen. Entscheidende Va-

riablen sind daher in diesem Fall die Macht der Zivilgesellschaft und die nationale Struktur des Staates, zwei Faktoren, die zivile Bündnisse fördern oder erschweren können.

4. 1 NIEDERGANG UND AUSSCHLUSS

Frühere Analysen von gewerkschaftlich unterstützten Bündnissen stellen häufig die Schwierigkeiten heraus, die beim Aufeinandertreffen unterschiedlicher Strukturen, Kulturen oder Ziele unterschiedlicher Organisationen auftreten können (Needleman 1998). Diese potenziellen Schwierigkeiten sind oft dafür verantwortlich, dass Gewerkschaften von der Bildung von Bündnissen absehen, solange sie ungehinderten Zugang zu anderen Ressourcen haben und mit den bewährten Methoden weiterhin erfolgreich sind. Somit könnte man Bemühungen um Bündnisse als eine Schwäche von Gewerkschaften auffassen: eine in größter Not eingeführte Erweiterung des gewerkschaftlichen Handlungsrepertoires. Dies lässt sich anhand von zwei Beispielen veranschaulichen. In der US-Literatur finden Bündnisse am häufigsten im Zusammenhang mit zwei Umständen Erwähnung, nämlich mit Kampagnen für existenzsichernde Löhne und mit Bemühungen um die Rekrutierung von Niedriglohnarbeitern (Turner/Hurd 2001). D.h. in den USA zumindest ist die Wahrscheinlichkeit, dass Gewerkschaften Bündnisse eingehen, am größten, wenn sie sich um die Vertretung von ArbeitnehmerInnen mit geringer „organisatorisch gefestigter Kollektivmacht“ (*organizational power*) und schwacher „Arbeitsmarktstellung“ (*positional power*) (z.B. gering qualifizierte Stellen und solche des zweiten Arbeitsmarktes) bemühen. Gewerkschaften suchen also nach anderen Mitteln, nämlich nach Bündnispartnern, um ihre Ziele durchzusetzen, wenn sie sich nicht allein auf die organisatorische und Verhandlungsstärke der ArbeitnehmerInnen selbst verlassen können.

In Großbritannien wurden die ersten Versuche mit Bündnissen im Anschluss an die auf die Wahl *Margaret Thatchers* folgende politische Wende in der staatlichen Gewerkschaftsorientierung unternommen. Die 1980er Jahre werden von *Colin Crouch* (1986) als eine Zeit des „Ausschlusses der Gewerkschaften“ beschrieben, in der die Regierung den Gewerkschaften ihre Legitimität absprach und ih-

nen die Möglichkeit der politischen Einflussnahme verwehrt; in diesem Kontext nahmen die ersten Bündnisversuche ihren Anfang. Die Gewerkschaften bemühten sich in einer Reihe von weitgehend erfolglosen Anläufen, mit Hilfe von „Pionierbündnissen“ oder „Bündnissen für eine gemeinsame Sache“ die Privatisierung und Restrukturierung des öffentlichen Dienstes zu verhindern. Bezeichnenderweise ließen diese Bemühungen 1997 mit der Rückkehr der Labour-Partei an die Macht etwas nach, da die Gewerkschaften ihren politischen „Insider“-Status zum Teil zurückerhielten. Obwohl in Großbritannien zunächst eine Kampagne für existenzsichernde Löhne durchgeführt wurde, fanden die wesentlichen Bemühungen der Gewerkschaften um eine Lohnregulierung innerhalb der tripartistischen Low Pay Commission statt, die gegenüber der Regierung Empfehlungen hinsichtlich der Höhe des Mindestlohnes ausspricht. Somit folgte die Bildung von gewerkschaftlichen Bündnissen in Großbritannien dem politischen Zyklus und nahm in dem Maße zu bzw. ab, in dem die Gewerkschaften den Zugang zu politischen Mitteln verloren bzw. zurückgewannen.

4. 2 INTERESSENVERTRETUNG

In Deutschland begannen die Gewerkschaften mit der Suche nach Bündnispartnern, als sie ihre Politik der Interessenvertretung um die Themen der internationalen Arbeitsrechtsbestimmungen (für weltweite Konzerne oder in der Dritten Welt), des Anti-Rechtsextremismus, oder des Umweltschutzes erweiterten. Dasselbe Schema lässt sich auch in Großbritannien erkennen, wo die Gewerkschaften mit Bündnispartnern zusammenarbeiten, um eine familienfreundlichere Arbeitsgesetzgebung („work-life-balance“) zu fördern. Die Entwicklung von neuen Aktivitäten in nicht traditionellen Politikfeldern kann sich aus zwei Gründen bündnisfördernd auswirken. Erstens verfügen die Gewerkschaften in den betroffenen Bereichen möglicherweise nicht über genügend Sachkenntnis, sodass sie beim Zugang zu Ressourcen, die ihnen selbst fehlen, von ihren Partnern abhängig sind. Zweitens sind der Umweltschutz, internationale Arbeitsrechtsbestimmungen oder die Vereinbarkeit von Beruf und Familie Themen, die nicht-gewerkschaftliche Interessenorganisationen aufgegriffen haben, um Beschäftigteninteressen

sen Gehör zu verschaffen. Da sich die Agenda für die Interessenvertretung auf Bereiche ausdehnt, die über das unmittelbare Arbeitsverhältnis hinausgehen, kommen Gewerkschaften somit beinahe zwangsläufig in Kontakt mit bereits bestehenden Trägern von Kampagnen und Interessengruppen.

4.3 GEWERKSCHAFTSIDENTITÄT

Richard Hyman (2001) argumentiert, dass sich die nationalen Arbeiterbewegungen grob in drei Hauptidentitäten unterscheiden: dem so genannten Business Unionism (Gewerkschaften als ökonomische Arbeitsmarktvertreter), sozialpartnerschaftliche, korporatistische Gewerkschaft oder eine klassenbasierte gewerkschaftliche Gegenmacht, welche die bestehende soziale und politische Ordnung in Frage stellt.

Bei Gewerkschaften des ersten Typus ist die Wahrscheinlichkeit am geringsten, dass sie sich um Bündnisse bemühen. Für die USA lässt sich festhalten, dass Versuche zur Bildung von Bündnissen zunächst von den Kritikern des Business Unionism befürwortet wurden. Erst als die Schwäche des Business Unionism offensichtlicher wurde, nahmen auch die bündnispolitischen Aktivitäten zu (Turner/Hurd 2001). Die Bündnisbildung ist eine von mehreren Ansätzen, die von den Anhängern des Social Movement Unionism bewusst in Abgrenzung zum Business Unionism ins Spiel gebracht wurden. Ferner lässt sich feststellen, dass in Deutschland und in Großbritannien am ehesten die Gewerkschaften der politischen Linken mit ihrer weiter gefassten Vorstellung von der gesellschaftlichen Aufgabe der Gewerkschaften zur Zusammenarbeit mit Bündnispartnern bereit waren. Es gibt jedoch Unterschiede zwischen den „linken“ Gewerkschaften beider Länder, die Auswirkungen auf die Art der gebildeten Bündnisse haben. In Großbritannien hat die Gewerkschaftslinken eine starke, durch die Klassenpolitik geprägte syndikalistische Strömung. Typischerweise findet die Klassenidentität der traditionell linken Gewerkschaften ihren Ausdruck eher in Kampfbereitschaft als in der Bündnisbildung. Erfolgt dennoch die Bildung einer Allianz, wie beispielsweise während des Bergarbeiterstreiks in den 1980er Jahren, nimmt sie schnell die Form eines „Protestbündnisses“ an, bei dem sich die Gewerkschaft in einer Führungsposition befindet. Die Ziele der Gewerkschaft treten in den

Vordergrund, weil diese als ein Vehikel für den Klassenkonflikt dient; entsprechend kommt anderen progressiven Kräften eine eher passive, unterstützende Rolle zu.

In Deutschland sind linke Gewerkschaften eher bereit, Bündnisse für eine gemeinsame Sache oder integrative Bündnisse zu bilden, worin sich die sozialpartnerschaftliche Tradition des Landes widerspiegelt. In der Bündnisbildung zeigt sich hier die Akzeptanz pluraler Interessen sowie eine traditionelle Verpflichtung zur Zusammenarbeit mit anderen gesellschaftlichen Gruppen. In der Präferenz für „Einflussbündnisse“ anstelle von Protestbündnissen, die am deutlichsten in der Weigerung der deutschen Gewerkschaften zu Tage tritt, sich den radikalen Protesten der Antiglobalisierungsgegner anzuschließen, kommt darüber hinaus die wenig kämpferische Ausrichtung von Bündnissen zum Ausdruck. Gewerkschaften, die eine weit gefasste Vorstellung von ihrer gesellschaftlichen Aufgabe besitzen, bilden daher eher Bündnisse als „Business Unions“; darüber hinaus übt aber auch die jeweilige gewerkschaftliche Orientierung an Vorstellungen von „Klasse“ und „Sozialpartnerschaft“ einen zusätzlichen Einfluss aus.

4.4 VERFÜGBARKEIT VON PARTNERN

Gewerkschaften brauchen Partner, um Bündnisse zu bilden, und daher ist die Verfügbarkeit von Partnern ein weiterer Faktor, der die Bündnisbildung fördert oder erschwert. Diesbezüglich gibt es widersprüchliche Trends. Einerseits haben die Privatisierung des gesellschaftlichen Lebens, die Auflösung sozialer und beruflicher Milieus und das Entstehen heterogener Formen sozialer Absicherung vermutlich dazu beigetragen, dass sich die Zahl der möglichen Bündnispartner verringert hat. Andererseits bietet die auf Geschlecht, Demografie, sexuelle Orientierung, Konsum und problemorientierte Politik gestützte Förderung von Identitätsformen eine Quelle für neue Bündnispartner. Deutsche Gewerkschaften sind aufgrund der Stärke der nationalen Umweltbewegung jederzeit in der Lage, Bündnisse zu Umweltfragen einzugehen.

Die unterschiedliche Verfügbarkeit von Bündnispartnern mag außerdem eine Erklärung für die unterschiedliche Stärke und Ausrichtung von Bündnissen in den untersuchten Ländern sein. In den USA konnten sich Gewerkschaften im Rahmen der Kam-

pagne gegen Sweatshops mit Studentenvereinigungen verbünden, da amerikanische Universitäten und ihre campusshops Großkunden für Sport- und Freizeitkleidung sind. In Großbritannien oder Deutschland, wo Universitäten weniger kommerziell engagiert sind, sind sie keine potenziellen Partner für derartige Gewerkschaftskampagnen. Allgemeiner betrachtet ist die Basis für temporäre Kampagnen mit lokalen Gruppierungen in den USA durch die spezifisch dezentrale amerikanische Zivilgesellschaft vermutlich stärker als in anderen Ländern, wo wie in Deutschland die Zivilgesellschaft stärker auf zentralisierten intermediären Netzwerken beruht.

4.5 DIE VERTEILUNG POLITISCHER EINFLUSSCHANCEN

Als letzter bündnisfördernder Faktor ist die Struktur der politische Einflusschancen (*Political Opportunity Structure*) zu nennen: Gewerkschaften bilden Bündnisse, wenn sie durch die Struktur der regierenden Institutionen hierzu ermutigt werden. Sie werden zur Bündnisbildung ermutigt (und solche Bündnisse sind erfolgreicher), wenn ein politisches System mehrere Zugangspunkte zur Politik bietet. Dort wo in den USA auf städtischer Ebene Einflussspielraum vorhanden ist, haben sich Bündnisse für existenzsichernde Löhne am stärksten entwickelt. In Großbritannien, wo es einen nationalen Mindestlohn gibt und die Kommunalregierungen weniger autonom sind, wurden Versuche zur Bildung vergleichbarer Bündnisse unternommen, die jedoch erfolglos blieben. Der zentralisierte Charakter des britischen Staates bietet in Verbindung mit einem Wahlsystem, das dazu tendiert, starke Mehrheitsregierungen hervorzubringen, keinen

fruchtbaren Boden für gewerkschaftlich unterstützte Bündnisse. In Deutschland zeigt sich ein drittes Muster. Hier hat der korporative Regierungsstil mit seinem Schwerpunkt auf einer Beteiligung der Sozialpartner am Dialog die Bildung von „Einflussbündnissen“ gefördert. Beispielsweise in Hinblick auf Gesetzgebungsinitiativen im Rahmen des internationalen Arbeitsrechts oder den Umweltschutzes hat der Staat versucht, alle relevant Beteiligten, einschließlich Gewerkschaften und Nichtregierungsorganisationen, einzubeziehen.

5

Fazit

Welche Lehren können aus dieser Betrachtung der Bündnisbildung für die Revitalisierung der Gewerkschaftsbewegung gezogen werden? Unserer Ansicht nach lassen sich mehrere, unterschiedliche Schlüsse ziehen. Zunächst einmal steht die Bildung von Bündnissen für Innovation in der Gewerkschaftsstrategie, und zwar sowohl im Sinne einer neuartigen Entwicklung von Taktiken, als auch in Hinblick auf eine Erweiterung der gewerkschaftlichen Ziele. Häufig werden Bündnispartner gesucht, weil eine Gewerkschaft ihr Politikfeld erweitert und Themen berücksichtigt, die über die Ebene des Arbeitsplatzes hinausgehen. Zweitens: Obwohl sich insbesondere Gewerkschaften, die sich als soziale Bewegung neu zu definieren suchen, durch bündnispolitische Aktivitäten hervorragen, gehen wir nicht davon aus, dass eine Kausalität zwischen Social Movement Unionism und Bündnisbildung existiert. Es mag richtig sein, dass die dem Social Movement Unionism verbundenen Ge-

werkschaften Bündnisse eingehen, dies trifft aber ebenso auch auf Gewerkschaften mit anderen „Identitäten“ zu. Drittens sagen wir eine zunehmende Popularität der Bündnisse in den nationalen Arbeiterbewegungen voraus. Dies liegt zum Teil darin begründet, dass die Gewerkschaften durch interne Faktoren einen Schub in Richtung Bündnisse erhalten: Die Gewerkschaftsbewegungen in der entwickelten Welt befinden sich in der Krise und stehen unter dem Druck, neue Strategien zu entwickeln und sich Zugang zu neuen Ressourcen zu verschaffen. Zum Teil lässt sich dies aber auch damit erklären, dass die Entwicklungen außerhalb der Arbeiterbewegung die Gewerkschaften zur Bildung von Bündnissen treiben. Es werden zunehmend neue Bündnispartner zur Verfügung stehen, da Themen wie die Globalisierung, die Regulierung von Arbeitsrechtsbestimmungen, die Gleichheit der Geschlechter, Work-Life-Balance, der Umweltschutz oder der Anti-Rechtsextremismus mittelfristig weiterhin die progressive Politik bestimmen. Unsere letzte Schlussfolgerung bezieht sich auf die nationalen Unterschiede in Umfang und Form der gewerkschaftlichen Bündnisbildung. Im Kontext der Globalisierung empfehlen die Verfechter des Social Movement Unionism Bündnisse als eine universelle Lösung für die Missstände, denen sich die derzeitige Arbeitnehmerschaft ausgesetzt sieht. Die Entwicklungen in den USA, Großbritannien und Deutschland mahnen jedoch zur Vorsicht. Bündnisbildungen der Gewerkschaften sind – wie alle gewerkschaftlichen Strategien – nationalen Gewerkschaftstraditionen, Identitäten und Unterschieden im institutionellen Kontext von Politik und Arbeitsbeziehungen unterworfen. Universellen Lösungen ist zu misstrauen.

LITERATUR

Bonacich, E. (2000): Intense Challenges, Tentative Possibilities: Organizing Immigrant Garment Workers in Los Angeles; in: R. Milkman (Hrsg.), *Organizing Immigrants: The Challenge for Unions in Contemporary California*, Ithaca und London

Crouch, C. (1986): Conservative Industrial Relations Policy: Towards Labour Exclusion?; in: O. Jacobi (Hrsg.), *Economic Crisis, Trade Unions and the State*, London

Hyman, R. (2001): Understanding European Trade Unionism: Between Market, Class and Society, London

Kriesky, J. (2001): Structural Change in the AFL-CIO: A Regional Study of Union Cities' Impact; in: L. Turner/H.C. Katz/R.W. Hurd (Hrsg.), *Rekindling the Movement: Labor's Quest for Relevance in the 21st Century*, Ithaca und London

McIlroy, J. (2000): The New Politics of Pressure – the Trades Union Congress and New Labour in Government, in: *Industrial Relations Journal* 31, 1, S. 2–16.

Milkman, R./Wong, K. (2000): Organizing the Wicked City: the 1992 Southern California Drywallers' Strike; in: R. Milkman (Hrsg.), *Organizing Immigrants: The Challenge for Unions in Contemporary California*, Ithaca und London

Needleman, R. (1998): Building Relationships for the Long Haul: Unions and Community-based Groups Working together to Organize Low Wage Workers; in: K. Bronfenbrenner/S. Friedman/R.W. Hurd/R.A. Oswald/R.L. Seeber (Hrsg.), *Organizing to Win: New Research on Union Strategies*, Ithaca und London

Turner, L./Hurd, R.W. (2001): Building Social Movement Unionism: The Transformation of the American Labor Movement; in: L. Turner/H.C. Katz/R.W. Hurd (Hrsg.), *Rekindling the Movement: Labor's Quest for Relevance in the 21st Century*, Ithaca und London