

Am Ende der Deutschland AG: Gewerkschaftliche „Besser-Strategien“ und Ansatzpunkte einer neuen Politik der Arbeit

1. Einleitung: Ein neuer Typus von Betriebsschließungen in seiner Konfliktträchtigkeit

Im Konjunkturzyklus der Jahre 2002 bis 2008 gibt es „mehr Konflikte in einem ruhigen Land“ (Böckler-Impuls 7/2008,3), und die Konflikte werden härter geführt. Die Tarif-Berichterstattung der Hans-Böckler-Stiftung (Dribbusch 2008) zur Entwicklung von Streiks belegt zwar, dass die Bundesrepublik nach wie vor zu den Ländern mit besonders niedriger Quote von Arbeitsniederlegungen gehört; sie hebt aber hervor, dass eine Zunahme einzelner, lang dauernder und sehr intensiv ausgetragener Konflikte zu konstatieren sei. Detje u. a. (2008) sprechen auf Basis einer Vielzahl von Konfliktfällen, die sie dokumentieren, von einem neuen Typus „finanzmarktorientierter Betriebsschließungen“, den sie von drei anderen, in früheren Entwicklungsphasen charakteristischen Typen unterscheiden: dem schumpeterianischen Typ aus den 1950er und 1960er Jahren, dem krisenhaften Typ der 1970er bis 1990er Jahre und als dritten dem transformationsbedingten Typ, der in den 1990er Jahren den zweiten Typus überlagerte. Allein für den Organisationsbereich der IG Metall dokumentieren sie 53 Fälle finanzmarktorientierter Betriebsschließungen.

Der „Terra incognita“ des Widerstands gegen solche Betriebsschließungen eines neuen Typs, von der Detje u. a. in der Einleitung zu ihrer Untersuchung sprechen, haben wir¹ näher erkundet. Wir sind einer gerade abgeschlossenen Untersuchung Standortkonflikten in ausgewählten Fällen nachgegangen.² Diese Fallstudien sind in eine breit angelegte Feldbeobachtung eingebettet. Die These der zunehmenden Härte der Auseinandersetzungen wird darin nachdrücklich bestätigt. Im vorliegenden Beitrag konzentrieren wir uns auf folgende Aspekte:

¹ Ich verantworte den folgenden Text, den ich 2009 einer einschlägigen industriesoziologischen Zeitschrift vergeblich zur Veröffentlichung angeboten habe, allein. Wenn ich dabei im Plural spreche, so deshalb, weil ich mich auf Untersuchungsergebnisse stütze, die ich gemeinsam mit Uwe Dechmann erhoben, und an anderer Stelle auch gemeinsam mit ihm ausgewertet habe.

² Die von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Untersuchung ausgewählter Auseinandersetzungen um Standortschließungen (Martens/Dechmann 2010, www.standortkonflikte.de) stützt sich auf insgesamt 54 Interviews und drei Gruppendiskussionen (hauptamtliche Gewerkschafter, Betriebsräte, Vertrauensleute, höher qualifizierte Angestellte) und 7 teilnehmende Beobachtungen in Bezug auf sieben Konfliktfälle. Darunter sind drei Streiks um Sozialtarifverträge, die zu einer Fallstudie zusammengezogen wurden. Das methodische Vorgehen ist u.a. dokumentiert auf der Homepage des Projekts „industriesoziologische Fallstudien“. Zur Einordnung des in diesem Projekt genutzten Verfahrens einer „rückkopplungsintensiven Empirie“ vgl. außerdem Howaldt/Martens 2009.

Vor dem Hintergrund der übergreifenden These, Zeitzeugen eines wirklichen Epochenbruchs zu sein³, wollen wir wissen, wie die Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen den „tiefen Einschnitt“, von dem auch Gewerkschafter in den jeweiligen Konflikt dokumentationen sprechen, erlebt haben. Wir haben in mehreren Fällen feststellen können, dass die Konflikte von den an ihnen Beteiligten als wirkliches Zerbrechen von in Jahrzehnten gewachsenen alten Unternehmenskulturen – etwa der „Siemens-“, oder der „Allianzfamilie“ - interpretiert worden und dass in ihnen überraschende Prozesse einer „politischen Subjektivierung“ von Beschäftigten ausgelöst worden sind.

Gewerkschaften und Betriebsräte verfügen bei Standortkonflikten kaum über institutionelle Macht. Die rechtlichen Rahmenbedingungen schließen es in der Bundesrepublik aus, gegen die Entscheidung eines Unternehmensvorstands zur Schließung eines Betriebes zu streiken. Mit ihrer Kampagne für unternehmerische „Besser-Strategien“ sucht die IG Metall daher sozusagen einen proaktiven Ausweg. Aber die Grenzziehung zum offenen Konflikt ist durchlässig⁴, und aus ihm heraus entwickeln sich z. T. bemerkenswert dynamische Prozesse.

Es geht in diesen Konflikten über die Entfaltung einer neuen „primären Arbeitspolitik“⁵ auch um die Entwicklung neuer Potentiale struktureller Macht, aber werden auch die gegebenen, und erodierenden, institutionellen Handlungsgrundlagen von Betriebsräten und Gewerkschaften selbst von neuem zu einem Thema arbeitspolitischer Auseinandersetzungen. Der neue Typus von Standortkonflikten entfaltet - vor dem Hintergrund der mitbestimmungspolitischen Debatten spätestens seit Mitte der 1990er Jahre, die über die Corporate-Governance-Debatten schließlich in den Bericht der zweiten Biedenkopfkommission mündeten - eine eminente mitbestimmungspolitische Dimension. Es geht also auch um die Frage, ob aus solchen Konflikten - möglicherwei-

³ Im politischen Diskurs ist seit Ausbruch der Weltfinanzkrise vielfach von einer „Zeitenwende“ die Rede. Die These vom Epochenbruch (Wolf 2006 und 2008, Schmiede 2006, Martens 2007, 49-53, ferner die Diskussion in den Beiträgen bei Scholz u. a. 2006, S. 193-261) setzt grundsätzlich bei den mit Überschreitung des Gipfelpunkts des Fordismus durchgesetzten tief greifenden gesellschaftlichen Umbrüchen an, die z.B. für die Bundesrepublik Deutschland den Weg zurück zum „Modell Deutschland“ versperren.

⁴ Auf einer Betriebsrätetagung der IG Metall aus Anlass dieser Kampagne wird so im Frühjahr 2008 z.B. sowohl über erfolgreiche proaktive Handlungsansätze als auch über lang andauernde offene Konflikte berichtet, aus denen heraus die Durchsetzung der von der IG Metall so bezeichneten „Besser-Strategien“ gelungen ist.

⁵ F. O. Wolf (2001) hat im Blick auf die „Metamorphosen der Arbeit“ auf dem sfs-Forum „Neue Arbeit-Neue Gesellschaft. Nach dem Umbruch“ (vgl. Martens, Peter, Wolf 2001) im Hinblick auf die „Selbstorganisation, Selbstunterwerfung und Selbstbestimmung“ der „Subjekte der neuen Arbeit“ eine Unterscheidung von „primärer und sekundärer Arbeitspolitik“ vorgeschlagen. Dabei versteht er - in ganz grober Vereinfachung – unter sekundärer Arbeitspolitik bereits institutionalisierte Politikmuster, also Resultate von Handeln, das auf frühere Herausforderungen erfolgreich reagiert hat, und zielt mit „primärer Arbeitspolitik“ auf das Handeln gerade auch der Arbeitenden selbst, das Politik neu konstituiert und aus dem sich vielleicht Antworten auf neue Herausforderungen gewinnen lassen. Zur systematischen Erörterung der Kategorien vgl. zuletzt Martens 2008.

se verknüpft mit parallelen gewerkschaftlichen Kampagnen, die verstärkt auf Beteiligung der Beschäftigten setzen, wie etwa „besser statt billiger“ – neue mitbestimmungspolitische Impulse erwachsen können, die der Erosion alter institutioneller Strukturen entgegenwirken.⁶

2. Tiefe Einschnitte – die Zerschlagung alter Unternehmenskulturen

Alle Konfliktfälle, die wir näher untersucht haben, lassen sich dem von Detje u. a. so bezeichneten neuen Typus „finanzmarktförmiger Betriebsschließungen“ zuordnen, auch wenn wir zusätzliche Fälle einbezogen haben, bei denen es um die Schließung von Betriebsteilen vor dem Hintergrund von „offshoring“ in der IT-Branche (Boes/Schwemmler 2004, Boes u.a. 2007), um Produktionsverlagerungen im Zuge der Nutzung komparativer Lohnkostenvorteile innerhalb der EU oder um Betriebsschließungen im Rahmen einer Zentralisierung und Umstrukturierung von Dienstleistungsarbeit vor dem Hintergrund einer forcierten Shareholder-Value-Orientierung gegangen ist. Alles andere als zufällig haben wir in unserer Auswahl - bei der wir uns einerseits vom mehr oder weniger spektakulären Charakter einzelner Konflikte, andererseits von der Absicht leiten ließen, mit ihnen ein möglichst breites Spektrum kontrastierender Fälle zu berücksichtigen – so nicht nur deutsche Töchter ausländischer Konzerne, sondern gerade auch eine Reihe von Betrieben großer deutscher DAX-notierter Unternehmen.

Hier handelt es sich um deutsche Konzerne, die, oft in Fortsetzung von bereits in den 1990er Jahren unter dem Druck der neoliberalen Globalisierung eingeleiteten Restrukturierungsprozessen, zunehmend marktradikale Konzernstrategien verfolgten, die schließlich auch ganz bewusst die Zerstörung alter Unternehmenskulturen in Kaufnahmen bzw. aktiv betrieben. Zwar können wir die jeweiligen Konzernstrategien nur im Wege von Dokumentenanalysen sowie indirekt über die Einschätzungen von hauptamtlichen Gewerkschaftern und betrieblichen Interessenvertretern erschließen⁷; aber die Befunde weisen doch in eine eindeutige Richtung. Im Falle des Konflikts um den Abbau von 2.600 von 7.300 Arbeitsplätzen der Communicationssparte im Werk Hoffmannstraße der Siemens AG (2002-2004) gehen alle unsere Gesprächspartner von einer ganz bewussten Herbeiführung der Zerschlagung alter

⁶ Die weitere Frage, ob sich aus den Standortkonflikten der vergangenen Jahre, also Konflikten im Bereich des so genannten gewerkschaftlichen Kerngeschäfts, etwas für die begonnene Debatte um eine Revitalisierung der Gewerkschaften (Brinkmann u. a. 2008) lernen lässt, schließt hier unmittelbar an. Wir werden sie aber im Rahmen dieses Beitrags nicht aufgreifen (vgl. Martens/Dechmann 2010, 146-178).

⁷ Beabsichtigte Interviews mit Standortleitern oder Angehörigen des Top-Managements ließen sich angesichts des von uns gewählten Konfliktaspekts nicht realisieren. So bestätigte sich, was W. Pöhler (1970) bei seinem Vorschlag für eine konfliktsimulierende Arbeitsforschung bereits in Rechnung stellt. Der von ihm vorgeschlagene Aspektwechsel könne, so hat er damals argumentiert, selbst zum Konflikt werden, weil, im Unterschied zu einer eher produktivitätsorientierten Sichtweise Industrie und –betriebssoziologischer Forschung nun eher andere gesellschaftliche Gruppen an dieser Forschung partizipieren könnten.

Strukturen aus, und im Falle des Konflikts bei der Allianz Deutschland AG (2006), dem offenkundig massive Auseinandersetzungen um die zukünftige Konzernstrategie im Vorstand selbst vorausgegangen sind, spricht der Umstand, dass Vorstandsmitglieder sich bei der Verkündung der einschneidenden Restrukturierungsmaßnahmen auf den entsprechenden Belegschaftsversammlungen vorsorglich von Bodyguards schützen ließen (ähnlich bei Nokia 2008), sehr deutlich dafür, dass ihnen zumindest der tief greifende Charakter dieser Einschnitte sehr bewusst war.

Derzeit bleibt abzuwarten, ob sich konfliktträchtige Konstellationen mit dem Ende der konjunkturell guten Entwicklung der letzten Jahre und dem tiefen Einbruch der Weltfinanz- und Weltwirtschaftskrise vermehrt ergeben werden, ob dabei der hier im Zentrum stehende neue Typus von Betriebsschließungen wieder von anderen Konflikttypen überlagert wird und ob sich in der Folge der Weltfinanzkrise Legitimationsprobleme des Shareholder-Value-Kapitalismus geltend machen, die u. U. neuen mitbestimmungspolitischen Initiativen so etwas wie ein „Fenster der Gelegenheit“ öffnen könnten. Die Politik hat im vergangenen Jahrzehnt durch bewusste Deregulierungsmaßnahmen die Grundlagen des alten Steuerungsmodells der „Deutschland AG“ zugunsten des angelsächsischen Entwicklungsmodells beseitigt (vgl. Abelshauer 2003). Die Zerstörung entsprechender Unternehmenskulturen im Kontext einiger der von uns untersuchten Standortkonflikte liegt in der Konsequenz dieser Entwicklung. Das gilt ebenso für die Weltfinanz- und Weltwirtschaftskrise, die ja auch noch in der Sicht eher angebotsorientierter ökonomischer Analysen die Folge übertriebener Deregulierung im Bereich der Finanzwirtschaft ist (Neubäumer 2008). Aus dem Blickwinkel einer Krisenanalyse in der Tradition politischer Ökonomie, die theoretische Modelle der ökonomischen Entwicklung kapitalistischer Gesellschaften anbietet, gilt demgegenüber, dass in einem schon viel weiter zurückreichenden – und früh prognostizierten – langen Weg in die Krise gesprochen werden muss (Zinn 2008 und 2009). Folgt man solchen Analysen eines schon lange erkennbaren „Katastrophenkurses“ (Zinn 2003), ist für die kommenden Jahre mit weiteren einschneidenden Krisenentwicklungen in der Realwirtschaft zu rechnen, die veränderte konfliktträchtige Konstellationen hervorbringen dürften, bei denen es – noch hinausgezögert durch verlängerte Regelungen von Kurzarbeit – nicht mehr „bloß“ um Betriebsschließungen bei tiefschwarzen Zahlen gehen wird. Vielmehr könnte es dann um Standortkonflikte im Kontext einer Krise des exportorientierten industriellen Entwicklungsmodells in Deutschland gehen. Bereits nach den Konflikten des vergangenen Konjunkturzyklus, forciert insbesondere durch den Nokia-Konflikt, wurde seitens des DGB das Verbot von Schließungen bei schwarzen Zahlen, eine Mehrheit der Stakeholder bei solchen Entscheidungen, schärfere Subventionskontrollen und Investitionen in neue Strukturen gefordert⁸ – sämtlich Forderungen, die im damals noch gänzlich ungebrochenen Shareholderkapitalismus als gänzlich unrealistisch erscheinen mochten. Aber man konnte erwarten, dass solche Forderungen dann mit den nächsten Konflikten weiter

⁸ Vgl. etwa die Dokumentation des Workshops von DGB Landesbezirk NRW und Forum Neue Politik der Arbeit zu „Standortsicherung, Standortentwicklung und Standortverlagerung in der EU und arbeitspolitische Initiativen“ am 26.06. 2008 unter www.FNPA.de.

verknüpft werden würden. Nicht von ungefähr taucht so gut ein Jahr später im Zeichen der Weltwirtschaftskrise im Frankfurter Appell der IG Metall (IG Metall 2009) und in einem Teil der jüngeren innergewerkschaftlichen Debatten die Frage nach neuen strukturpolitischen Herausforderungen und nach Ansatzpunkten einer „neuen Wirtschaftsdemokratie“ auf (Urban 2009).

Wenden wir uns unseren Fallstudien aus dem vorangegangenen und abgeschlossenen Konjunkturzyklus zu, so sind zwei Befunde sehr eindeutig:

Auch wenn es nur in einem der von uns näher untersuchten Fälle gelungen ist, eine Standortverlagerung zu verhindern, können die Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen regelmäßig Teilerfolge erzielen: sei es in Gestalt einer Verzögerung der Schließung eines Standortes, sei es in Form höherer Abfindungen oder verbesserter Regelungen für Beschäftigungsgesellschaften. Darüber hinaus gibt es Hinweise darauf, dass einzelne heftige Konflikte das „Klima“ und darüber die Entscheidungsfindung anderer Unternehmen beeinflusst haben könnten. So berichtet z.B. ein hauptamtlicher Gewerkschafter für Berlin, wo im Jahre 2006 bei Ohrenstein & Koppel und im Werk der Bosch-Siemens Hausgeräte GMBH gleich zwei lang dauernde und sehr heftige Streiks um Sozialtarifverträge geführt wurden:

„Wir haben jetzt ein anderes Image, also eher: ‚Die IG Metall kämpft hier um jeden Arbeitsplatz.‘ Es gibt da auch belastbare Aussagen von Managern, dass die bei Unternehmensentscheidungen jetzt die Möglichkeit solcher Auseinandersetzungen einkalkulieren“ (Int. Gew.)

Zum zweiten kann gesagt werden: die direkt betroffenen Beschäftigten nehmen den jeweiligen Standortkonflikt als einen einschneidenden Vorgang wahr, durch den eine ihnen bis dahin selbstverständliche, in Jahrzehnten gewachsene Unternehmenskultur zerbrochen ist, die ihnen bis dahin zuverlässige Orientierung und materielle Sicherheit geboten hatte. Die für alle beteiligten institutionellen Akteure (Management, Betriebsrat, Gewerkschaft) überraschende große Schärfe der Konflikte, der Umstand, dass in ihnen in beachtlichem Umfang Angehörige von Beschäftigtengruppen mobilisiert wurden, von denen das niemand erwartet hätte, und die tiefe Ernüchterung und auch Verunsicherung, in der Konfliktbeteiligte aus diesen Beschäftigtengruppen ihre Erfahrungen uns gegenüber artikuliert haben, belegen das eindrucksvoll.

Dabei ist für die Beschäftigten die persönliche Konflikterfahrung - ggf. auch als indirekt betroffener Entwicklungsingenieur, der das Konflikthandeln der Produktionsarbeiter hautnah erlebt - offensichtlich sehr bedeutsam. Die Betriebsräte als ihre professionellen Interessenvertreter nehmen demgegenüber die allgemeinen „klimatischen“ Veränderungen auch dann deutlich wahr, wenn sie im „eigenen“ Betrieb davon noch nicht ähnlich massiv betroffen waren. Ein Gewerkschaftsfunktionär mit breitem Überblick über unterschiedliche Betriebe berichtet z. B. über das Handeln des Managements und dessen Wahrnehmung durch die Beschäftigten:

„Da kann man sehen, dass für das Management, auch an den einzelnen Standorten, die alte Kultur nicht mehr existiert. Für die Mitarbeiter gilt das sicherlich nicht. Die leben sie noch.“ (Int. Gewerkschaftssekretär)

Die Aussage in Bezug auf die Mitarbeiter bezieht sich dabei auf Konzernstandorte, an denen noch keine Konflikterfahrungen gemacht wurden. Im Hinblick auf die Betriebsräte fährt der gleiche Gesprächspartner dann fort:

„Für die Betriebsräte aus der „Generation 50 plus“ ist es nun aber eine Selbstverständlichkeit, dass Personalabbau immer sozialverträglich erfolgen muss, und spätestens seit BenQ fallen die vom Glauben ab. Das ist wie ein Riss in Kopf und Herz. Und das führt derzeit zu einem wachsenden Misstrauen. Bei Ausgliederungen achten diese Betriebsräte nun also darauf, dass Firmenrenten über einen Treuhandtopf gesichert werden, belastbare Regelungen für den Insolvenzfall gefunden und festgeschrieben würden usw.“ (Int. Gewerkschaftssekretär)

In einem anderen Interview wird im Hinblick auf die jüngsten Umstrukturierungsmaßnahmen, die der Vorstand des Siemenskonzerns im Sommer 2008 angekündigt und inzwischen hinsichtlich ihrer Durchführung mit GBR und Gewerkschaft im Einzelnen ausgehandelt hat, aber auch konstatiert, dass manche Betriebsräte durchaus Probleme damit hätten, auf die neuen Herausforderungen einseitig angekündigten Arbeitsplatzabbaus mit Schritten zu reagieren, die die Grenzen traditioneller institutioneller Handlungsmuster überschreiten.

Mit anderen Worten, so das Bild, das sich ergänzend zu unseren Fallstudien aus den Einschätzungen gut informierter Beobachter ergibt: Ein Prozess der Infragestellung alter sozialpartnerschaftlicher Strukturen setzt sich fort. Mit dem Fortfall alter institutioneller Sicherheiten wird sich die Suche nach neuen Orientierungen verstärken. Dabei sind es je konkrete Konflikterfahrungen, in deren Licht der einschneidende Charakter von Umbrüchen in Unternehmen und Betrieb erst in voller Schärfe hervortritt. Die Fallstudien fügen sich gut zu unserer allgemeinen Hypothese eines Epochenbruchs (Scholz u. a. 2006). Sie können aber nicht einfach als Beleg für diese These genommen werden. Sie hebt, wie vorne gezeigt, auf vielfältige allgemeine Entwicklungen ab. Zudem gibt es nach Branchen und gewerkschaftlichen Organisationsbereichen höchst differenzierte Entwicklungen⁹, und es hängt viel davon ab, ob im Zuge einzelner Konflikte neue öffentliche Räume entstehen, in denen solche Erfahrungen tief greifender Brüche verallgemeinert werden können.

⁹ In Branchen, wie etwa der Chemie- oder Energiewirtschaft sind angesichts komplizierter, auch ökologischer, Entscheidungskriterien und sehr langer Zyklen von der Planung über die Genehmigung und Durchführung bis zur Amortisation einer großen Investitionsentscheidung die Grundlagen für eine gemeinsame Standortpolitik von Management und Gewerkschaft etwas anders beschaffen (DGBNRW/HBS 2007). Aber auch für die Großchemie sind z. T. „tief greifende strategische Umbrüche“ und Gefährdungen der Grundlagen alter Vertrauensbeziehungen schon analysiert worden (Kädtler 2006), die hier immer noch fundierte Standortpolitik der IG BCE könnte durch Konflikte in anderen Großunternehmen, z.B. bei der Continental AG 2006, womöglich nicht mehr so gefestigt sein.

3. Alte und neue Formen industrieller und sozialer Konflikte, soziale Kosten und innovative Potentiale

Im Industriesoziologischen Diskurs haben neue Standortkonflikte um Betriebsschließungen, wie sie im Jahre 2003 mit dem Streik bei der Heidelberger Druckmaschinen AG, Werk Kiel um einen Sozialtarifvertrag erstmals in neuer Zuspitzung sichtbar wurden (Candeias/Röttger 2007), zunächst wenig Aufmerksamkeit auf sich gezogen. Der Akzent lag eher auf sogenannten „pfadabhängigen“ Bewältigungsstrategien und Aushandlungsprozessen im Rahmen vorgegebener institutioneller Muster, also etwa durch betriebliche Bündnisse für Arbeit.¹⁰ Als Konflikte vermehrt zu beobachten waren, wurden sie mit der These eines „Endes der Dekade des Co-Managements“ verknüpft (Rehder 2006) und die wissenschaftliche Aufmerksamkeit richtete sich auf sie im Hinblick auf ihre mögliche Funktion für eine Stabilisierung des von Legitimationsverlusten bedrohten Betriebsrats als einer „Grenzinstitution“, wie sie F. Fürstenberg (1959) im Ausgang der 50er Jahre analysiert hatte.

Erst bei einer offeneren Herangehensweise, die nicht von vorne herein spezifische Funktionalitäten unterstellt, wird eine nähere Analyse von Konfliktverläufen und – Dynamiken wichtig. Bemüht man sich darum, dann ist es vor allem das bemerkenswert breite Spektrum höchst unterschiedlicher Konflikte und Konfliktformen, das ins Auge springt:

- Da finden wir zunächst einmal Formen eines wohl kalkulierten und deutlich begrenzten Konflikts, die von Betriebsrat und Gewerkschaft gewählt werden, um alte institutionelle Strategien der Wahrnehmung von Mitbestimmungsrechten neu zu stärken. Der Conti-Konflikt ist in unserem Sample dafür ein herausgehobenes Beispiel (Martens Dechmann 2010, 46-49, IGBCE 2007). Allerdings begegnet uns auch hier Neues: Mit Hilfe externer Beratung entwickelt die Gewerkschaft eine höchst erfolgreiche Öffentlichkeitsarbeit, die entscheidend dazu beiträgt, eine Kompromisslinie zu erreichen, zu der das Management in anderen Fällen erst nach einem Streik um einen Sozialtarifvertrag bewegt werden konnte.
- Dann finden wir eine Reihe von Konflikten in Gestalt von Streiks um Sozialtarifverträge, in denen uns zum einen das Muster des „klassischen gewerkschaftlichen Streiks“ von neuem begegnet, jedenfalls auf den ersten Blick (Martens/Dechmann 2010,62-69, IG Metall Berlin 2006 u. 2007, IGM Bayern 2006). Aber anders als bei Tarifstreiks um Löhne oder Arbeitszeit oberhalb

¹⁰ Die fortschreitende Erosion dieser alten institutionellen Muster ist dabei zwar breit diskutiert (z.B. Streeck 2001, Hassel 2003), Als Bezugsrahmen der Analyse werden sie aber letztlich unhinterfragt in die Zukunft hinein verlängert, wie z.B., alle Beiträge in dem Sammelband von Schroeder/Wessels (2003) belegen.

verletzter Grenzdisparitäten¹¹, für die sich in der Bundesrepublik schon früh bestimmte ritualisierte Muster herausgebildet haben, geht es hier um wirklich existentielle Interessen. Folgerichtig treffen wir vielfältig auf Formen leidenschaftlichen Interessenhandelns. Für Betriebsräte und Gewerkschaften geht es im Kern um Mitbestimmungsfragen. Regelmäßig werden externe betriebswirtschaftliche Expertisen eingeholt. Bei näherem Hinsehen fallen außerdem das bemerkenswert hohe Maß an Resonanzen in (zumindest) der lokalen Öffentlichkeit sowie die vielfältigen Formen der Beteiligung der Beschäftigten auf, z.B. in Gestalt der täglichen Streikversammlungen und besonderen Aktionen bei AEG-Nürnberg, die in einigen dieser Streiks dann eine bemerkenswerte Dynamik entfalteten. Der Streik bei Bosch-Siemens-Hausgeräte, Berlin, beginnend mit einer dreiwöchigen Betriebsversammlung und fortgeführt u. a. mit vielfältigen Formen örtlicher Demonstrationen an anderen Produktionsstandorten im Rahmen eines „Marsches der Solidarität“, ist dafür ein besonders prägnantes Beispiel. Die zugespitzten Konflikte sind immer auch Auseinandersetzungen um die Herstellung neuer öffentlicher Räume, die weit über die rechtlich verfasste und begrenzte Betriebsöffentlichkeit von Betriebsversammlungen hinausgehen.

- Im Konflikt spitzen sich so jene immer schon spannungsreichen Beziehungen zwischen beteiligungsgestützter Mitbestimmung, die sich externer wie interner Expertise bedient, und den Mechanismen institutionalisierter Mitbestimmung zu. Es bedarf nun der aktiven Herstellung öffentlicher Unterstützung für eigene/alternative Vorstellungen von Betriebsrat und Gewerkschaft – in der Betriebsöffentlichkeit und darüber hinaus. Denn der Betrieb ist kein demokratisch verfasster Raum, sondern „das System der Betriebsverfassung, wie es sich unter anderem in der Betriebsversammlung darstellt, ist *absolutistisch*.“ (Negt/Kluge 1972, 100f). Betriebsräte, die ihre betrieblichen Erfahrungen aus der IG Metall-Kampagne „besser statt billiger“ berichten, sprechen hier von „Diktatur statt Demokratie“ und erzählen, dass es darauf ankomme, dem Management alternative Vorschläge (wie ein „Pferdeflüsterer“) so nahezubringen, dass es am Ende glaube, es seien im Grunde seine eigenen gewesen und dass man sich dabei nur einer vorsichtig „sortierten Unruhe“ im Betrieb bedienen könne. Im Sinne der bei M. Schroeder (2009) unterschiedenen Konfliktstufen, geht es hier darum unter Vermeidung des offenen Konflikts (Konfliktstufe 3) proaktiv eigene Gestaltungsansätze zur Geltung zu bringen.
- Wir finden aber auch sehr lange und besonders intensiv ausgetragene Konflikte, die sich – gleichermaßen orientiert an Alternativvorschlägen aus externer Beratung - durch ein besonders hohes Maß von Eigeninitiative der Betroffenen, vielfältige und kreative Formen der Herstellung von Öffentlichkeit (durch

¹¹ Es gibt verallgemeinerte Vorstellungen von einem „gerechten Lohn“ und praktisch immer wieder Abweichungen davon und Konflikte, um ihn zu erreichen. Es können aber, wie Baldamus (1960) zeigt, nicht dauerhaft „Grenzdisparitäten“ unterschritten werden, ohne dass Fragen sozialer Gerechtigkeit in massiver Form aufgeworfen werden.

Demonstrationen, Unterschriftensammlungen bei der Bevölkerung, Veranstaltungen mit Politikern, die Einrichtung von Internetauftritten usw.) und insbesondere eine besondere Härte der Auseinandersetzung auszeichnen. Völlig zu Recht sprechen die Betroffenen in unseren Interviews von ihrem „Kampf“, auch wenn die Schwelle zum offiziellen Streik nie überschritten wurde. Im Werk Hoffmannstraße der Siemens AG oder an den beiden von Betriebs-schließungen betroffenen/bedrohten Standorten der Allianz Deutschland AG kann man deshalb, ähnlich wie beim Marsch der Solidarität bei der Bosch-Siemens-Hausgeräte AG, von neuen arbeitspolitischen Initiativen der Beschäftigten im Sinne einer „primären Arbeitspolitik“ sprechen.

- Schließlich finden wir auch solche Formen des Konflikts, in denen Betriebsrat und Gewerkschaft ganz bewusst auf das Mittel des Streiks verzichten, weil es im konkreten Fall eine stumpfe Waffe wäre, und stattdessen alle Anstrengungen darauf richten, angesichts einer Betriebsschließung bei tiefschwarzen Zahlen moralische Empörung und politischen Druck zu erzeugen (Nokia). Hier geht es allein darum, diese Konzernentscheidung, der gegenüber es auch keinerlei aussichtsreiche mitbestimmungspolitische Ansatzpunkte gibt, durch öffentliche Skandalisierung wenigstens so teuer wie irgend möglich zu machen.
- Dort wo es zu harten Auseinandersetzungen um Betriebsschließungen gekommen ist, ist schließlich nicht zu übersehen, dass damit auch z. T. erhebliche soziale und ökonomische Kosten verbunden gewesen sind. Unternehmen haben nicht nur Imageschäden, sondern im Einzelfall auch erhebliche Verluste an Marktanteilen erlitten. Die Gewerkschaften haben durchaus nicht immer hohe Zustimmung für die von ihnen schließlich akzeptierten Kompromisse erzielt und im Einzelfall wohl auch an Vertrauen bei den Beschäftigten eingebüßt.¹² Vormalig gefestigte Unternehmenskulturen sind zerbrochen und das Commitment von Beschäftigten ist in der Folge z. T. erheblich in Frage gestellt. Im Einzelfall lassen sich auch nach Beendigung der heißen Konfliktphase Formen passiven Widerstands seitens der Beschäftigten beobachten. In allen

¹² Die gezielte und begrenzte Mitgliedermobilisierung die der Continental AG, die nicht zu einem Streik um einen Sozialtarifvertrag eskaliert bringt der IGBCE z.B. keine Mitglieder-gewinne und der Streik um den Sozialtarifvertrag bei der AEG-Nürnberg führt, u. a. infolge eines extrem hohen Krankenstandes im Jahr nach dem Streik, also bis zur endgültigen Schließung Standortes, zu hohen Verlusten von Marktanteilen. Dabei handelt es sich bei den Krankmeldungen – in Größenordnungen von 60 bis 70 Prozent - um ein rollierendes Verfahren, in dem diese bemerkenswerte Krankenquote zustande kommt. Dabei muss man schon berücksichtigen, dass Betriebsschließungen für die Betroffenen in vielerlei Hinsicht belastend sind und deshalb i. d. R. mit erhöhten Krankheitsquoten einher gehen (vgl. Hien u.a. 2007). Ablesbar ist an diesem bemerkenswerten Vorgang aber zweierlei: (1) Er unterstreicht die enorme Verbitterung der Belegschaft, die auf die Betriebsschließung mit Formen der Sabotage reagiert. (2) Er belegt aber auch noch einmal die große Unterstützung der Streikenden in der Stadt. Schließlich muss es ja genügend Ärzte gegeben haben die psychisch und physisch angeschlagene Beschäftigte bereitwillig krankgeschrieben haben.

Fällen wird in mehr oder minder großem Umfang über gesundheitliche Beeinträchtigungen auf Seiten der Beschäftigten in der Folge der Konflikte berichtet.

Wenn man davon ausgeht, dass es in den verschiedenen von uns näher analysierten Konflikten aus Sicht der betroffenen Beschäftigten und der beteiligten Betriebsräte und Gewerkschaften immer darum gegangen ist, das eigene Handlungspotential zu erhöhen, um unmittelbar und mittelfristig wirksameren Einfluss auf Standortentscheidungen des Managements auszuüben – und eben nicht einfach darum, drohenden Legitimationsverlusten des Betriebsrats entgegenzuwirken, wie Rehder (2006) argumentiert hat -, dann lässt sich zusammenfassend festhalten: Die alten institutionalisierten Handlungsmuster stoßen zunehmend auf Grenzen und die vielfältigen Formen von Standortkonflikten sind ein Ausdruck davon. Das Instrument des kalkulierten Konflikts hat es den Beschäftigten und ihrer Interessenvertretung ermöglicht, bestimmte Kompromisslinien zu erreichen, zeitigt aber mittelfristig (im Hinblick auf eine Erhöhung gewerkschaftlicher Organisationsgrade und Handlungsfähigkeit) nur ambivalente Ergebnisse. Aber auch die Streiks um Sozialtarifverträge haben nur in einem Fall zu einem Kompromiss geführt, der einen Standort mittelfristig sichern konnte. Aber hier gibt es z. T. Mobilisierungseffekte, mit denen sich auch mittelfristig organisationspolitische Fortschritte verknüpfen. Mit proaktiven Strategien der Beförderung unternehmerischer „Besser-Strategien“ konnte die IG Metall schließlich nach eigener Einschätzung (IG Metall 2008, Martens/Dechmann 2010, 98-205) eine Reihe von Erfolgen erzielen – dies allerdings unter anderen Bedingungen bzw. im Hinblick auf eher mittelständische Unternehmen im Familienbesitz, die nicht so direkt dem Druck des Shareholder-Kapitalismus ausgesetzt sind. In diesen Fällen kommt es für die Betriebsräte regelmäßig darauf an, die komplizierten Spannungsverhältnisse von Mitbestimmung, Beteiligung und Betriebsöffentlichkeit klug auszutarieren. Dort hingegen, wo den Beschäftigten, ihren Betriebsräten und ihrer Gewerkschaft Standortkonflikte aufgezwungen wurden – und dafür gibt es auch Beispiele im Kontext der gewerkschaftlichen Kampagnen -, hat sich gezeigt, dass es für die Beschäftigten und ihre Interessenvertretung entscheidend darauf ankommt, zusätzliche ökonomische Expertise mit alten institutionellen und innovativen arbeitspolitischen Handlungsansätzen, also auch der Herstellung von Öffentlichkeit, zu verknüpfen. Dass dies in vielen Fällen gelungen ist, verweist nicht zuletzt auf die sozial-innovative Seite der Standortkonflikte. Die Frage nach neuen tragfähigen Leitbildern (Autorenkollektiv 2008) bleibt allerdings weiter virulent.

4. Standortkonflikte und neue mitbestimmungspolitische Herausforderungen

Noch vor nur wenigen Jahren hätten neue „arbeitspolitische Initiativen“ bei der Frage nach neuen gewerkschaftlichen Handlungsmöglichkeiten bei der Verteidigung des Industriestandortes Bundesrepublik Deutschland kaum eine Rolle gespielt. Es wäre

um Industriepolitik im Rahmen der alten, wenn auch gefährdeten, „Deutschland AG“ gegangen, um „Bündnisse für Arbeit“ und Co-Management. Die bemerkenswerte Stabilität der institutionellen Grundmuster prägt weithin den Blick der Forschung – unbeschadet unstrittig voranschreitender Erosionsprozesse.

Die institutionalisierte Mitbestimmung ist in der Bundesrepublik Deutschland als Ergebnis eines „historischen Kompromisses“ (Borsdorf 1982) entstanden. Sie hat als Mitbestimmung im Unternehmen (in der Montanmitbestimmung zunächst am weitestgehenden entfaltet, mit dem MitbestG'76 dann zugleich partiell erweitert und deutlich begrenzt) und Betrieb (erweitert durch das BetrVG 1972) im Zusammenspiel mit der Tarifautonomie ihre institutionellen Wirkungen entfaltet. Auf dem Scheitelpunkt der fordistischen Regulation in den 1970er Jahren schließlich hat dies zu den innovativen Impulsen des HdA-Programms geführt.

Die bemerkenswerte Stabilität der so entstandenen und zunächst weiterentwickelten, für die Bundesrepublik charakteristischen korporatistischen Strukturen, prägte in der Folge die Fragerichtung v. a. der industriesoziologischen Forschung. Sie prägte sie so sehr, dass die spätestens in den 1990er Jahren unübersehbar werdenden, geradezu tektonischen Verschiebungen auf der Ebene ökonomischer Prozesse, denen die alten institutionellen Strukturen auflagerten und aufgrund derer sie zunehmende Funktionsverluste erlitten, im Mainstream der neoinstitutionalistisch orientierten Industrial Relations Forschung lange Zeit im Blick auf ihr Veränderungspotential – und womöglich die Herausforderung zu neuen Institutionalisierungsprozessen – kaum beachtet wurden.¹³ Unsere Projektfragestellungen haben zunächst an aktuelle Debatten um eine denkbare konfliktorientiertere Nutzung der gewebenen institutionellen Strukturen (M. Schumann 2005) angeschlossen. Eine unserer Ausgangsfragen war, ob die gezielte Androhung und Nutzung von Konflikten Gewerkschaften und Betriebsräten dazu dienen kann, unter den Bedingungen einer erodierenden institutionalisierten Mitbestimmung neues Gestaltungspotential zu mobilisieren. Entsprechende Beispiele sind selten. Ihre Ergebnisse eher ambivalent. Standortkonflikte, wie wir sie gefunden haben, sind eher Versuche, eine letzte Möglichkeit auszuschöpfen, um die Zerstörung von Arbeitsplätzen als Folge marktradikaler Konzernstrategien zu verhindern. Für die betroffenen Beschäftigten geht es dabei um existenzielle Fragen. Interessen und Leidenschaften sind daher schnell im Spiel.

Unsere Grundannahme ist nun nicht, dass aus solchen, und anderen, leidenschaftlichen Interessenkonflikten heraus einfach neue soziale Bewegung entstehen könnte, auf die sich dann alle Aufmerksamkeit richten müsste – unter Vernachlässigung bestehender institutioneller Strukturen „sekundärer“ Arbeitspolitik. Vielmehr sind – wie in der systematisch vergleichenden Interpretation unserer Fälle gezeigt - sorgfältige

¹³ Der Wirtschaftshistoriker W. Abelshäuser konstatiert inzwischen allerdings- unseres Erachtens mit vollem Recht -, dass sich gegenwärtig „zum ersten Mal wieder seit über einhundert Jahren – die Frage nach den Bestimmungsgründen der Entstehung und des Wandels von Institutionen“ stellt (Abelshäuser 2009, 12).

empirische Untersuchungen und analytisch vertiefende Arbeiten erforderlich, um potentielle und reale Politisierungsprozesse in der Wechselwirkung „primärer“ und „sekundärer“ Politik(-ansätze) besser zu verstehen. Deren verstetigte und damit wirkungsmächtige Entwicklung, nicht nur in der hier näher betrachteten mitbestimmungspolitischen Dimension der Standortkonflikte, kann realistisch nur in Gestalt eines neuen Vermittlungszusammenhangs von „primärer“ und „sekundärer“ Arbeitspolitik gedacht werden (vgl. Martens 2007). Die Konflikte der Jahre 2002 bis 2008 haben marktradikale Konzernstrategien einem eher zunehmenden Legitimationsdruck ausgesetzt. Dies zeigt sich an öffentlichen Debatten aus Anlass von Betriebs-schließungen. Dies zeigt sich auch an den gewerkschaftlichen Forderungen, die inzwischen dagegen erhoben werden. Es ist aber auch unübersehbar, dass die Gewerkschaften solche Forderungen bislang aus einer allgemeinen Position der Schwäche heraus formulieren. Es ist aber nicht auszuschließen, dass sich mit der Weltfinanzkrise, der „Rückkehr des Staates“ und der Forderung nach neuer Regulierung der Finanzmärkte auch für neue mitbestimmungspolitische Initiativen und wirtschaftsdemokratische Forderungen der Gewerkschaften ein „Fenster der Gelegenheit“ öffnet, möglicherweise sogar in einer europäischen Dimension. Entsprechende Forderungen werden nachdrücklich erhoben (IG Metall 2009). Ganz unzweifelhaft jedenfalls wird die europäische Dimension bei zukünftigen Standortkonflikten von herausgehobener und weiter wachsender Bedeutung sein.

Diese Lage hat sich verändert. Es wird diskutiert, ob wir angesichts zunehmender Konflikte am „Ende der Dekade des Co-Managements“ angekommen seien (Rehder 2006). Gewerkschaftliche Kampagnen versuchen, proaktiv über forcierte Beteiligungsansätze sogenannte „Besser-Strategien“ von Unternehmensleitungen zu befördern (Wetzel 2005, IGM 2007, Nettelstroth 2008). Konflikte um Standortverlagerungen finden - immer noch als Einzelfälle, aber doch zunehmend - statt und werden hinsichtlich ihrer potentiellen Bedeutung zur Stärkung innovativer Arbeitspolitik im Rahmen der institutionalisierten Mitbestimmung diskutiert (Schumann 2005). Die mitbestimmungspolitische Dimension von Standortkonflikten ist unübersehbar.

Andererseits könnte ein rascher und einseitiger Perspektivwechsel übereilt sein. Die Lage ist zumindest durch „Ungleichzeitigkeiten“ und recht unterschiedliche Handlungsbedingungen gekennzeichnet: Wir finden auf der einen Seite vermehrt DAX-notierte Unternehmen die, allem Anschein nach managementgetragen, marktradikale Strategien fahren und bei denen „going east“ und Lohndumping die Konzernpolitiken bestimmen. Auf der anderen Seite gibt es Mittelständler, bei denen bei entsprechenden, prinzipiell ja immer unsicheren, Standortentscheidungen augenscheinlich (noch?) andere Standortethiken eine Rolle spielen. Gewerkschaftliche Modernisierungskonzepte wie „besser statt billiger“ finden hier Ansatzpunkte. Dann wiederum gibt es Branchen, wie etwa die Chemie- oder Energiewirtschaft, in denen angesichts komplizierter, auch ökologischer, Entscheidungskriterien und sehr langer Zyklen von der Planung über die Genehmigung und Durchführung bis zur Amortisation einer großen Investitionsentscheidung die Grundlagen für eine gemeinsame Standortpolitik von Management und Gewerkschaft etwas anders beschaffen sind (DGBNRW/HBS

2007). Aber auch für die Großchemie sind z. T. „tiefgreifende strategische Umbrüche“ und Gefährdungen der Grundlagen alter Vertrauensbeziehungen schon analysiert worden (Kädtler 2006), die hier immer noch fundierte Standortpolitik der IG BCE könnte durch Konflikte in anderen Großunternehmen, z.B. bei der Continental AG 2006, womöglich nicht mehr so gefestigt sein. Die Lage ist also unübersichtlich. Man muss sie genauer in den Blick nehmen.

Wenn wir von den uns interessierenden Standortkonflikten ausgehen und dazu mitbestimmungspolitische Einschätzungen hauptamtlicher Gewerkschaftssekretäre resümieren, die ‚vor Ort‘ in solche Konflikte involviert waren, finden wir Aussagen wie die folgenden:

- Wir erleben hier das Ende der alten „Deutschland AG“ und jedenfalls den Anfang vom Ende der „bewährten Sozialpartnerschaft“.
- Wir geraten von einer geordneten Mitbestimmung zunehmend in den „Häuserkampf“.
- Wir müssen unsere mitbestimmungspolitischen Vorteile verteidigen und nutzen, aber die werden zunehmend infrage gestellt.
- Wir haben es mit einem Top-Management zu tun, das sich „dem Standort Deutschland nicht mehr verpflichtet“ fühlt.
- Wir müssen jedenfalls zwischen den großen Industriegewerkschaften zu einer „neuen gemeinsamen Industriepolitik kommen“, die der veränderten Lage Rechnung trägt.

Das markante, vielleicht etwas dramatisch klingende Bild vom „Häuserkampf“ signalisiert eine neue Härte von Auseinandersetzungen, aber auch wachsende Unübersichtlichkeit. Genauer müsste man wohl sagen, dass die „neue Unübersichtlichkeit“, von der J. Habermas schon 1985, also in einer noch frühen Phase der damals schon eingeleiteten „neoliberalen Konterrevolution“ (M. Friedman) gesprochen hat, inzwischen auch für Gewerkschafter unabweisbar geworden ist, die sich noch sehr lange Zeit an gewohnten institutionellen Strategien orientiert hatten. Und mit dem Bild vom Häuserkampf wird eine veränderte Lage nicht nur bei den Töchtern ausländischer Global Player beschrieben, sondern gleichermaßen bei großen Deutschen Konzernen. Manche Gewerkschafter sagen: „Die größte Heuschrecke sitzt am Wittelsbacher Platz“ in München.

Unsere näher betrachteten Fälle zeigen zunächst einmal, dass dort, wo Belegschaften und ihren Interessenvertretungen Abwehrkämpfe aufgezwungen wurden, auch härteste und lang andauernde Konflikte nur in engen Grenzen Gestaltungsspielräume eröffnen konnten. Proaktive Handlungsansätze erscheinen hier aussichtsreicher; aber belegbar ist dies eben vornehmlich für Unternehmen, die nicht unmittelbar dem Druck des Shareholderkapitalismus ausgesetzt sind (Nettelstroth 2008).

5. Schlussbemerkungen

Wir haben uns in diesem Text auf Standortkonflikte als eine ernst zu nehmende Auseinandersetzungen um einen neuen „finanzmarktorientierten Typus von Betriebs-schließungen (Detje u. a. 2008) bezogen und aus ihrer Analyse einige Erkenntnis-gewinne zu ziehen versucht. Wir haben die besondere Schärfe entsprechender Kon-flikte hervorgehoben, die im vergangenen Konjunkturzyklus vermehrt aufgetreten sind, wobei vereinzelt fließende Übergänge von proaktiven gewerkschaftlichen Ge-staltungsstrategien zu solchen Konflikten zu beobachten sind. Die Konflikte selbst sind Ausdruck einer fortschreitenden Erosion der in der Vergangenheit charakteristi-schen korporatistischen Muster industrieller Beziehungen. Wir konnten zeigen, dass Standortkonflikte für Betriebsräte und Gewerkschaften unausweichlich waren, wenn sie aus der Falle einer weiter fortschreitenden Erosion überkommener, alter instituti-oneller Handlungsmöglichkeiten heraus gelangen und Beschäftigteninteressen mit Aussicht auf Erfolge verteidigen können wollten. Zugleich ergeben sich aus ihnen heraus neue Impulse für eine Weiterentwicklung zunächst einmal geschwächter insti-tutioneller Machtpositionen der Gewerkschaften.

Es gibt hier aber noch einen weiteren Gesichtspunkt, der im Zusammenhang der These vom Übergang zum „Häuserkampf“ genau in den Blick genommen werden muss und auf den wir jedenfalls abschließend kurz eingehen wollen. Das ist die eu-roppolitische Dimension der Standortkonflikte. Bei den von uns betrachteten Konflikten im Jahr 2006 (AEG, Conti, CNH/O&K, BSH) kommt diese Dimension z. T. erst allmählich im Laufe der Konflikte stärker in den Blick, wenn die Demonstrierenden oder Streikenden fragen, in welchem Umfang eigentlich Produktionsverlagerungen nach Osteuropa durch EU-Mittel subventioniert werden. Zwei Jahre später, beim No-kia-Konflikt, steht diese Frage von Beginn an mit im Zentrum der Aufmerksamkeit. Da sich das finnische Management genau innerhalb der Regeln bewegt, die die europäi-sche Politik in Brüssel setzt, wird diese Politik selbst zum Thema. Oder anders for-muliert, und die Kritik aufnehmend, die der IG Metall-Vorsitzende Berthold Huber auf der Kundgebung auf dem Riemker Markt formuliert hat: Der Vorrang für unternehme-rische Freiheitsrechte in der EU gefährdet das verfassungsrechtliche Gebot der So-zialstaatlichkeit in einem Mitgliedsland wie der Bundesrepublik. Oder nochmals an-ders formuliert: Wir haben heute ein Europa, dessen „Verträge die Angehörigen der Mitgliedsstaaten nicht als Bürger (citoyens), sondern als Wirtschaftsfaktor im Markt (Marktbürger)“ adressiert, wie der Verfassungsrechtler Wolfgang Nettesheim (zitiert nach Dräger 2007) feststellt. Wir befinden uns deshalb seit langem auf dem Weg von einer EU, die noch das Anhängsel zu „keynesianischen“ nationalen Ökonomien ge-wesen ist zu einem Europa, das einem als ein „hajekanisches“ europäisches Projekt erscheinen muss, in dem Entscheidungen von scheinbar neutralen Fachleuten ohne hinreichende demokratische Legitimation vollzogen werden. Die jüngsten Urteile des EUGH zur Umsetzung der Dienstleistungsrichtlinie zeigen, dass die unternehmeri-sche Niederlassungsfreiheit höher gewichtet wird als politische und soziale Grund-rechte seiner Bürger (Höpner 2008). Vor allem im Zuge weiterer Privatisierungen öf-

fentlicher Dienstleistungen und bei der Vergabe öffentlicher Aufträge werden Arbeitnehmerrechte weiter geschwächt, weshalb ver.di besonders alarmiert ist (Kniesburges 2008, Kohl u. a. 2008, Scholz u. a. 2009).

Die Standortkonflikte sind nicht zuletzt Ausdruck einer erodierenden institutionellen Mitbestimmung. Die Gewerkschaften versuchen dem insbesondere durch Beteiligungsansätze entgegenzuwirken. In unterschiedlicher Weise spielen sie in proaktiven Handlungsansätzen, wie der Kampagne „besser statt billiger“, aber eben auch im Rahmen der untersuchten Konflikte eine bedeutende Rolle. Und über einzelne, herausgehobene Konflikte bieten sich den Gewerkschaften am ehesten Chancen, ihre Mitbestimmungsvorstellungen gegen den Mainstream der jüngeren Debatten um Corporate Governance, die an der ökonomischen Rationalität des Shareholder-Kapitalismus orientiert sind, wieder besser in Stellung zu bringen. Die Konflikte, das zeigt insbesondere eine Längsschnittbetrachtung, verweisen zugleich, gerade in ihrer mitbestimmungspolitischen Dimension, zunehmend über den nationalen Handlungsrahmen hinaus. Die Zukunft wird zeigen müssen, ob die Gewerkschaften diese kritisch gegen ein „hajekanisches“ europäisches Projekt gerichtete Stoßrichtung von Standortkonflikten stärker zur Geltung bringen wollen und können. Die Beiträge maßgeblicher Funktionäre verschiedener DGB-Gewerkschaften in dem von Scholz u. a. (2009) herausgegebenen Sammelband, geben einen Überblick über den aktuellen Stand dieser innergewerkschaftlich geführten Diskussion.

Literatur

- Abelshausen, W. (2003): Kulturkampf: Der deutsche Weg in die neue Wirtschaft und die amerikanische Herausforderung, Berlin
- Abelshausen, W. (2009): Nach dem Wirtschaftswunder. Der Gewerkschafter, Politiker und Untzernehmer Hans Matthöfer, Bonn
- Autorengruppe FB4 (Dechmann, U.; Georg, A.; Katenkamp, O.; Meyn, C.; Peter, G.) (2008): Arbeitsorganisatorische Leitbilder, Dortmund
- Baldamus, W. (1960): Der gerechte Lohn. Eine industriesoziologische Analyse, Berlin
- Beck U. (2007): Und jetzt Herr Beck?, in: Geiselberger, H. (Hg.): Und jetzt? Politik, Protest und Propaganda, Frankfurt a. M. S. 231-248
- Bloch, E. (1962): Erbschaft dieser Zeit (1935); Gesamtausgabe Bd. 4, Frankfurt am Main
- Boes, A.; Schwemmler, M. (2004): Herausforderung Offshoring. Internationalisierung und Auslagerung von IT-Dienstleistungen, Düsseldorf
- Boes, A.; Kämpf, T.; Trinks, K. (2007a): Gewerkschaftliche Interessenvertretung im IT-Sektor: Vortrag auf der Tagung des Hattinger Kreises „Distanz und Nähe – Bedingungen gewerkschaftlicher Interessenvertretung vor Ort“, 1./2. 03. 2007 in Düsseldorf (Foliensatz und Mitschrift)
- Borsdorf, U. (1982): Hans Böckler. Arbeit und Leben eines Gewerkschafters von 1875 bis 1945, Köln
- Brinkmann, U.; Choi, Hae-Lin; Detje, R.; Dörre, K.; Holst, H.; Karakayali, S.; Schmalstieg, C. (2008): Strategic Unionism: Aus der Krise zur Erneuerung? Umriss eines Forschungsprogramms, Wiesbaden
- Candeias, M.; Röttger, B. (2007): Sozialtarifverträge und lokale Arbeiterbewegungen, in: Geiselberger, H. (Hg.): Und jetzt? Frankfurt am Main, S. 88-96
- Castel, R. (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit, Konstanz

- Dechmann, U. (2008): Samsung, Grohe, Nokia und kein Ende, Beitrag zur 6. Jahrestagung des Forums „Neue Politik der Arbeit“, Berlin 12./13. 04. 2008 (www.FNPA.de)
- Detje, R.; Menz, W.; Nies, S.; Sanné, G. Sauer, D.; Birken, T. (2008): Auseinandersetzungen um Betriebsschließungen - eine Bestandsaufnahme, Hamburg und München
- Dräger, K. (2007): Visionen für ein Sozialsystem: Hat die Linke ein Projekt für Europa? In: Diekmann, L.; Ellenberger, L.; Nitzsche, F. (Hg.): Erneuerung des Sozialstaates in Europa, Berlin, S. 58-77
- DGB NRW; HBS (2007): Perspektive NRW! Bilanz der ersten Halbzeit der NRW-Landesregierung, Diskussionspapiere, Forum III: Industrie- und Energiepolitik
- Dribbusch, H. (2008). Streiks in Deutschland – Rahmenbedingungen und Entwicklungen ab 1990, in: WSI-Tarifhandbuch 2008
- Fürstenberg, F. (1959): Der Betriebsrat im Spannungsfeld der industriellen Arbeitsbeziehungen, in: Atteslander, P. (1959) (Hg.): Konflikt und Kooperation im Industriebetrieb, Köln, Opladen
- Gester, J. (Hg.) (o. J.): „Es geht nicht nur um unsere Haut“. Der Streik beim Bosch-Siemens-Hausgerätewerk in Berlin-Spandau, Berlin
- Habermas, J. (1985): Die Krise des Wohlfahrtsstaats und die Erschöpfung utopischer Energien, in: ders. (1985): Die neue Unübersichtlichkeit, Frankfurt am Main
- Hassel, A. (2003): Die Lage der deutschen Gewerkschaften, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 5/2003, S. 294–298
- Hien, W. (2007): Ein neuer Anfang wars am Ende nicht. Zehn Jahre Vulkan-Pleite: was ist aus den Menschen geworden? Hamburg
- Hirschman, A. O. (1980): Leidenschaften und Interessen, Frankfurt am Main
- Höpner (2008): „Die Sache wird allmählich gefährlich“, in: FR, 24.05., S. 17
- Howaldt, J.; Martens, H. (2009): Fallstudienempirie an der sfs im Spannungsfeld zwischen Erkenntnisproduktion und Gestaltungsorientierung, in: Pongratz, H. J.; Trinczek, R. (Hg.): Industriesoziologische Fallstudien. Entwicklungspotentiale einer Forschungsstrategie, Berlin (i. E.)
- IG BCE Landesbezirk Nord (2007): „Wir sind Deutschland.“ ...als Markt - und für Beschäftigung, DAX Continental AG, Hannover
- IG Metall (2008): Standortverlagerung – Fehlentscheidungen kosten Arbeitsplätze und Geld. Industriepolitisches Memorandum – Projekt „Kompetenz und Innovation“, Düsseldorf
- IG Metall (2009): Aktiv aus der Krise. Gemeinsam für ein gutes Leben. Aktionsplan der IG Metall. FfM, März 2009
- IG Metall Bayern, Verwaltungsstellen Nürnberg und Köln (2006): Der erfolgreiche Streik für einen Sozialtarifvertrag. Der AEG-Streik in Nürnberg vom 20. Januar bis 6. März 2006, München/Nürnberg/Köln
- IG Metall Berlin-Brandenburg-Sachsen (2006): Berlin ist O&K! Der Streik bei der CNH-BaumaschinenGmbH in Berlin Spandau, Berlin
- IG Metall Berlin-Brandenburg-Sachsen (2007): Menschenwürde kontra Konzernwillkür. Der Streik bei Bosch-Siemens-Hausgeräte GmbH in Berlin-Spandau, Berlin
- Kädtler, J. (2006): Die Deutsche Großchemie und der Shareholder Value, in: Die Mitbestimmung, Heft 6, 2006, S. 25-28
- Kniesburg, M. (2008): Europa ja, aber nicht so! Der Europäische Gerichtshof stellt die unternehmerische Freiheit über die Grundrechte. Ver.di fordert einen sozialen Gesellschaftsvertrag, in: Publik 05/2008, S. 1
- Kohl, H.; Helmer, M.; Girndt, C. (2008). Wachsende Europaskepsis, in: Die Mitbestimmung, 5/2008, S. 58f
- Kotthoff, H. (1994): Betriebsräte und Bürgerstatus, München und Mering
- Martens, H. (2006): Arbeitspolitische Initiativen in der IT-Branche. Ambivalenzen des dezentralen ‚Selbertuns‘ und Herausforderungen und Chancen einer neuen Netzwerkpolitik für die Gewerkschaften, in: ARBEIT, 4/2006, S. 231-245
- Martens, H. (2007a): Industriesoziologie im Aufbruch? Herausforderungen empirischer Arbeitsforschung im Epochenbruch, Münster
- Martens, H. (2007b): Primäre und institutionalisierte Arbeitspolitik – ein zu erneuernder Zusammenhang, in: Peter, G. (Hg.) Grenzkonflikte der Arbeit. Die Herausbildung einer neuen europäischen Arbeitspolitik, Hamburg, S. 182-201

- Martens, H. (2008): Primäre und sekundäre Arbeitspolitik und Öffentlichkeit. Zum Nutzen einer analytischen Unterscheidung in der Debatte um die Revitalisierung der Gewerkschaften, in: Lidner, U.; Nowak, J.; Paust-Lassen, P. (Hg.) (2008): Philosophieren unter anderen. Beiträge zum Palaver der Menschheit. Festschrift zum 65. Geburtstag von Frieder Otto Wolf, Münster
- Martens, H.; Dechmann, U. (2010): Am Ende der Deutschland AG. Standortkonflikte im Kontext einer neuen Politik der Arbeit (Münster, i. E.)
- Martens, H.; Peter, G.; Wolf, F.O. (2001) Zwischen Selbstbestimmung und Selbstausbeutung. Gesellschaftlicher Umbruch und neue Arbeit, Frankfurt am Main
- Naschold, F. (1997): Die Siemens AG: Inkrementale Anpassung oder Unternehmenstransformation? Eine Fallstudie über Kontinuität und Wandel eines Konzerns, in: ARBEIT, 2/1997, S. 173-196
- Negt, O. (1975): Erbschaft aus Ungleichzeitigkeit und das Problem der Propaganda, in: Ernst Bloch zum 90. Geburtstag. Es muss nicht immer Marmor sein. Mit Beiträgen von D. Horster, T. Leithäuser. O- Negt, J. Perels, Jürgen Peters, Berlin
- Negt, O. Kluge, (1972): Öffentlichkeit und Erfahrung, Frankfurt am Main.
- Nettelstroth, W. (2008): Besser statt Billiger / Arbeit durch Innovation: Gestaltungsmöglichkeiten und Grenzen gewerkschaftlicher Strategien für Standort- und Beschäftigungssicherung. Referat auf dem Workshop „Standortsicherung, Standortschließung und Standortverlagerungen der EU und arbeitspolitische Initiativen“; DGB NRW / FNPA, Düsseldorf, 26.06. 2008, www.FNPA.de
- Neubäumer, R. (2008): Ursachen und Wirkungen der Finanzkrise – eine ökonomische Analyse, Wirtschaftsdienst 11/2008, S. 1-9
- Pöhler, W. (1970) Der soziale Konflikt als Hauptaspekt industriesoziologischer Forschung, Dortmund (Manuskript)
- Rancière, J. (2002): Das Unvernehmen. Politik und Philosophie, Frankfurt am Main
- Rehberg, K.-S. (1994): Institutionen als symbolische Ordnungen. Leitfragen und Grundkategorien zur Theorie und Analyse institutioneller Mechanismen, in: Göhler, G. (Hg.): Die Eigenart politischer Institutionen. Zum Profil politischer Institutionentheorie, Baden-Baden, S. 47 – 84
- Rehder, B. (2006): Legitimitätsdefizite des Co-Managements. Betriebliche Bündnisse für Arbeit als Konfliktfeld zwischen Arbeitnehmern und betrieblicher Interessenvertretung, in: Zeitschrift für Soziologie, 3/2006, S. 227-242
- Rehder, B. (2008): Revitalisierung der Gewerkschaften? Die Grundlagen amerikanischer Organisationserfolge und ihre Übertragbarkeit auf deutsche Verhältnisse, in Berliner Journal für Soziologie, 3/2008, S. 432-456
- Schmiede, R. (2006): Arbeit und Subjekt im gesellschaftlichen Epochenbruch, in: Scholz, D. u.a. (2006) (Hg.): Turnaround? Strategien für eine neue Politik der Arbeit, Münster, S. 78-97
- Scholz, D.; Glawe, H.; Martens, H.; Paust-Lassen, P.; Peter, G.; Reitzig, J.; Wolf, F.O. (Hg.) (2006): Turnaround. Strategien für eine neue Politik der Arbeit, Münster
- Scholz, D.; Pieper, Schmidt-Hullmann, A.; Karras, A.; Martens, H.; Paust-Lassen, P.; Wolf, F.O. (Hg.) (2009): „Europa sind [doch] wir – Gewerkschaftspolitik für ein anderes Europa“ (i.E.)
- Schroeder, W.; Weßels, B. (2003) (Hg.): Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland. Ein Handbuch, Wiesbaden
- Schumann, M. (2005b): Mitbestimmung als Medium ressourcenorientierter, innovativer Unternehmenspolitik, SOFI-Mitteilungen, Nr. 33, S. 7-15
- Streeck, W. (2001): Kontinuität und Wandel im deutschen System der industriellen Beziehungen: Offene Fragen, in: ARBEIT 2001, Heft 4, S. 299- 313
- Urban, H.-J. (2009b): „Der Finanzmarktkapitalismus ist stabiler als wir dachten“ Gespräch mit Hans-Jürgen Urban über strategische Herausforderungen und Defizite der Gewerkschaften, in: Sozialismus 9/2009, S. 31-36
- Vester, M.; Teiwes-Kügler, C.; Lange-Vester, A. (2007): Die neuen Arbeitnehmer. Zunehmende Kompetenzen- wachsende Unsicherheit. Hamburg
- Vester, M.; Teiwes-Kügler, C. (2007): Unruhe in der Mitte: Die geprellten Leistungsträger des Aufschwungs, in: WSI-Mitteilungen 5/2007, S. 231-23
- Wetzell, D. (2005): „Tarif aktiv“ – „besser statt billiger“. Leitprojekte für eine veränderte Praxis, in: Detje, R.; Pickshaus, K.; Urban, H.-J. (Hg.) Arbeitspolitik kontrovers. Zwischen Abwehrkämpfen und Offensivstrategien, Hamburg, S. 161- 171
- Wolf, F.O. (2006): Der „Epochenbruch“ als historisches Periodisierungsproblem: Epochenmerkmale der jüngeren Vergangenheit, in, Scholz, D. u. a. (Hg.) (2006): Gewerkschaften und Wissenschaft, S. 180-192
- Wolf, F. O. (2008): Befreiung nach dem Epochenbruch, in: Peter, G.; Wolf, F.O. (unter Mitarbeit von Paust-Lassen, P. und Peter, A.) (2008): Welt ist Arbeit, Münster, S. 72-80

- Zinn, K. G. (2003): Finanzmarktgetriebene Globalisierung – Einkommenspolitik im Shareholderkapitalismus, in: Wagner, H.; Schild, A. (Hg.): Der Flächentarif unter Druck. Die Folgen von Verbetrieblichung und Vermarktung, S. 23-36
- Zinn., K.G. (2008a): Zwischenbilanz: Beschleunigte Talfahrt der Realwirtschaft, in: Supplement der Zeitschrift Sozialismus 12/2008, S. 1-18.
- Zinn, K.G. (2008b): Die legale Kriminalität des Finanzkapitalismus. Betriebsunfälle oder Resultate der inneren Systemlogik?, in: Sozialismus 3/2008, S. 10-15