

Gewerkschaften brauchen neue Strategien

von Asbjørn Wahl am 15. September 2020



Asbjørn Wahl

Da die Arbeitgeber seit Jahrzehnten eine Offensive gegen die Arbeiter*innenschaft führen, hat sich das Kräfteverhältnis, das einst den sozialen Dialog sicherte, verändert.

Überall auf der Welt sind die Gewerkschaften in der Defensive und stehen unter dem immensen Druck starker wirtschaftlicher und politischer Kräfte. Wir sind mit einer Vielzahl von Krisen konfrontiert. Die Arbeitgeber*innen greifen an allen Fronten an, und die Pandemie wird als Vorwand benutzt, um Gewerkschaften, Löhne und Arbeitsbedingungen weiter zu untergraben.

Seit Beginn der neoliberalen Offensive um 1980 haben wir eine **enorme Verschiebung des Kräfteverhältnisses** erlebt, weg von der Arbeit, hin zum Kapital. Trotzdem halten große Teile der Gewerkschaftsbewegung weiterhin an der Ideologie der Sozialpartnerschaft fest - mit dem sozialen Dialog als wichtigster Einflussmethode -, was sich in der gegenwärtigen Situation als kontraproduktiv erweist.

Eine wachsende Zahl von Gewerkschaften erkennt jedoch, dass wir uns in einer kritischen Situation befinden und dass wir mutige neue Schritte unternehmen müssen, um unseren Gegner*innen entgegenzutreten. Wir müssen unsere Gewerkschaften reformieren, um sie zu wirksameren Instrumenten zu machen und sie besser auf die kommenden Konfrontationen vorzubereiten.

Der Mangel an Diskussion

Die Gewerkschaften wenden sich gegen die neoliberale Umstrukturierung unserer Gesellschaften. Sie sind vereint gegen die Privatisierung und Deregulierung unserer öffentlichen Dienste. Sie fordern sichere Arbeitsplätze, bessere Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und einen „gerechten Übergang“, um eine Klimakatastrophe zu vermeiden. Alles in allem verfügen die Gewerkschaften über eine beeindruckende Liste progressiver Forderungen.

Das Problem ist, dass sie oft dort aufhört. Es mangelt an Diskussion und Politik über den nächsten Schritt, falls und wenn unsere spezifischen Forderungen angenommen und umgesetzt werden. Und da die wirtschaftlichen, sozialen und politischen Entwicklungen hauptsächlich in die entgegengesetzte Richtung gehen, ist es wichtig, dass wir auch unsere Organisationen bewerten - ihre Schwächen ebenso wie ihre Stärken.

Die Entwicklung unserer Strategien ist eine besondere Herausforderung. Unsere umfassenden Ziele werden tief greifende soziale und wirtschaftliche Veränderungen erfordern, so dass wir vor einem interessen geleiteten Kampf stehen. Sicherlich ist es eine Frage der Macht.

Wir werden daher mehr Gewerkschaften brauchen, die in der Lage und willens sind zu kämpfen. Wir müssen breite soziale Bündnisse aufbauen. Eine massive Mobilisierung der gesellschaftlichen Kräfte und gegenseitige Solidarität werden notwendig sein. Wir stehen jedoch vor einem Problem, solange große Teile der internationalen Gewerkschaftsbewegung in einer Sozialdialog-Falle (Sozialpartnerschafts-Falle) stecken.

Eine andere Arena

In der vorherrschenden Interpretation ist der soziale Dialog zu einem Selbstzweck geworden - ein Weg, um in den Beziehungen zu Arbeitgebern und Regierungen Fortschritte zu erzielen. Natürlich ist die Möglichkeit, von Angesicht zu Angesicht mit den Arbeitgebern zu sprechen, wichtig, aber das allein gibt uns nicht mehr Macht. Sie gibt uns nur eine weitere Arena, in der wir zum Ausdruck bringen können, welche Macht wir bereits haben.

Es ist die Vertretung unserer Mitglieder mit ihrer Fähigkeit und ihrem Willen zum Handeln, die uns sowohl im „Dialog“ als auch am Verhandlungstisch Macht verleiht. Doch die sozialpartnerschaftliche Ideologie hat sich zunehmend von den Machtverhältnissen, aus denen sie entspringt, gelöst.

Niemand kritisiert die Gewerkschaften dafür, dass sie zu Treffen mit Arbeitgebern gehen. Das ist natürlich notwendig und wichtig. Bei der Kritik geht es darum, so zu tun, als ob der soziale Dialog das wichtigste Mittel wäre, um Einfluss zu gewinnen.

Anstatt uns selbst zu erniedrigen, indem wir um „einen Platz am Tisch“ betteln, müssen wir unsere Ressourcen und unsere Politik auf den Aufbau starker Gewerkschaften mit starker Präsenz in der Industrie ausrichten. In der heutigen kapitalistischen Gesellschaft ist es ganz klar, dass man machtlos ist, wenn man keine potentielle Bedrohung für die Interessen der Arbeitgeber darstellt - mit oder ohne sozialen Dialog.

Klassenkompromiss

Es ist nützlich, einen Blick auf den Ursprung des sozialen Dialogs zu werfen. Alles geht zurück auf die Institutionalisierung des historischen Klassenkompromisses zwischen Arbeit und Kapital nach dem Zweiten Weltkrieg - mit seinem Zentrum in Westeuropa. Dieser Kompromiss (was auch immer wir von ihm halten), war auf Macht gebaut. Er war das Ergebnis einer ganz spezifischen historischen Entwicklung, in der es der Gewerkschafts- und Arbeiterbewegung gelang, die Interessen des Kapitals durch Mobilisierung und Kampf zu beschneiden.

Der Klassenkompromiss war nicht das Ergebnis von Appellen an die Arbeitgeber, sondern das Ergebnis einer Lektion, die ihnen durch den Arbeitskampf erteilt wurde. Die Arbeitgeber waren daran interessiert, einen Deal mit den Arbeitnehmern abzuschließen, nicht um nett zu sein, sondern um etwas Schlimmeres - Sozialismus jeder Art - zu vermeiden. Der Klassenkompromiss wurde auf der Grundlage von 50 Jahren hartem Klassenkampf geschlossen. Es war die damit verbundene Verschiebung der Machtverhältnisse zugunsten der Arbeiterschaft, die der Gewerkschaftsbewegung durch dreiseitige Verhandlungen und sozialen Dialog Einfluss verschaffte.

Heute, da sich die Machtverhältnisse erheblich zugunsten der Arbeitgeber

verschoben haben, ist der Klassenkompromiss bereits zusammengebrochen oder steht kurz davor, zusammenzubrechen. Mit einer schwachen Gewerkschafts- und Arbeiterbewegung, die sich stark in der Defensive befindet, sind die Arbeitgeber nicht mehr an einem Kompromiss, und auch nicht an einem effektiven sozialen Dialog, interessiert.

Es ist ein Zeichen der Krise, der wir uns gegenübersehen, dass die Gewerkschaften in Europa in den letzten 40 Jahren im Durchschnitt um die Hälfte zurückgegangen sind - ein Angriff auf die Gewerkschaften, der in der heutigen Zeit beispiellos ist. Darauf zu vertrauen, dass der soziale Dialog uns in einer solchen Situation retten wird, ist bestenfalls naiv.

Wirksame Strategien

Es ist nicht schwer zu verstehen, worauf die Arbeitgeber aus sind. Sie wollen den Sozialstaat abschaffen, immer größere Teile unserer Wirtschaft und Gesellschaft privatisieren, sich aneignen und die Gewerkschaftsbewegung besiegen.

Um dem entgegenzutreten, brauchen wir stärkere Gewerkschaften, die bereit sind, sie herauszufordern. Wir müssen die aktuelle politische Konjunktur analysieren, Programme und Politiken entwickeln und Visionen entwerfen, die Begeisterung und Optimismus hervorrufen können - und wirksame Strategien zu ihrer Verwirklichung entwickeln.

Aber die Machtverhältnisse sind entscheidend: Der Platz am Tisch wird frei sein, sobald die Arbeitgeber erkennen, dass es besser ist, uns dort zu haben als auf der Straße oder an den Streikpostenkettten.

Über Asbjørn Wahl:

Asbjørn Wahl hat eine lange Laufbahn in der Gewerkschaftsbewegung auf nationaler und internationaler Ebene hinter sich. Er ist von seinen formellen Positionen zurückgetreten und ist derzeit als Gewerkschaftsberater, politischer Autor und Aktivist tätig. Bis vor kurzem war er Vorsitzender des Nahverkehrsausschusses der Internationalen Transportarbeiter-Föderation (ITF) und Leiter der ITF-Arbeitsgruppe zum Klimawandel.

Der Artikel erschien auf Englisch in Social Europe:
<https://www.socialeurope.eu/trade-unions-need-new-strategies>

Übersetzung: Wilfried Hanser