



Der „Krisenkorporatismus“ in der Exportindustrie

- Gewerkschaftliche Betriebspolitik, die verkannte Dimension des Krisenkorporatismus

F. A.T.K-Symposium „Die Euro-Krise und das deutsche Modell der industriellen Beziehungen“

Martin Schwarz-Kocher



Kritik am Krisenkorporatismus

Der Krisenkorporatismus ist trotz seiner Erfolge in den Fokus linker Kritik geraten.

Dabei wird die Debatte aus unterschiedlichen Perspektiven geführt:

- Volkswirtschaftliche vs. betriebswirtschaftliche Argumente.
- Divergierende Gewerkschaftsstrategien und –interessen (Ver.di vs. IG Metall).
- So genannte Gewerkschafts-“Linke“ vs. „Modernisierer“.
- Unterschiedliche wissenschaftliche Grundorientierungen in Industriesoziologie und Wirtschaftswissenschaften.

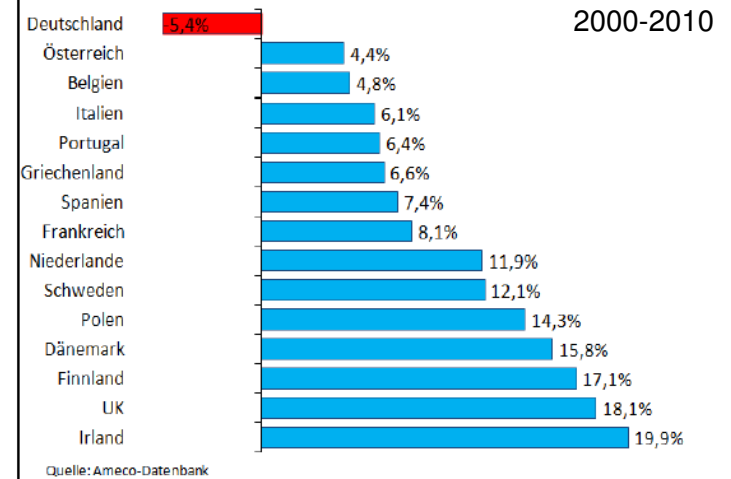
Aus Sicht der betriebspolitischen Arena möchte ich im Folgenden 5 Thesen zur linken Kritik am Korporatismus aufstellen.



Linke Kritik in Stichworten

1. „Krise ohne Konflikt“ – Keine Interessen-Mobilisierung.
2. Die IG Metall legitimiert Kapitalstrategie, statt die Kapitallogik als Ursache der Krise zu kritisieren.
3. Gesellschaftliche Übertragung der betrieblichen Wettbewerbsbündnisse.
4. „Lohndumping gefährdet Europa“ (M. Schlecht, Die Linke)
 - Deutsche Unternehmen haben dadurch **„niedrigere Arbeitskosten im Vergleich zu den Wettbewerbern in anderen Ländern.“**
 - Dies führt zwangsläufig zu Devisendisparitäten und Staatsverschuldung.

Deutschland ist Weltmeister - beim Lohndumping!



Ist das erfolgreichste Krisenkonzept der eigentliche Verursacher der Krise?



Krise ohne Konflikt?

Der korporatistische Kompromiss auf der politischen Ebene wirkt nur mittelbar auf die betriebliche Arena.

- Banken finanzieren Personalabbau aber keinen Verlustausgleich!
- Kurzarbeit war betriebswirtschaftlich nicht immer vernünftig!

Krisenkorporatismus 2008/2009 war auch betriebliche Konfliktstrategie!

- Krisenkonzepte wurden in den Betrieben entwickelt und von BR und Gewerkschaften beeinflusst, in vielen Fällen **im Konflikt durchgesetzt**.
- **Konkrete Betroffenheit** wurde zur interessenpolitischen Mobilisierung genutzt.

Betriebliche Intervention macht den Unterschied!

- Andere EU-Staaten profitieren auch von Abwrackprämie und KuG, haben aber keine oder weniger betriebliche Interventionsfelder für Gewerkschaften.

These 1: „German Beschäftigungswunder“ wurde auch betrieblich erkämpft!



Betriebliche „Wettbewerbsbündnisse“ = Lohnverzicht finanziert AG-Konzept und deren Superrendite?

Betrieblicher Standortkompromiss ist aktive Interessenpolitik, wenn

- eine **konkrete Bedrohung** von Beschäftigung abgewendet wird,
- konkrete **operative Standortkonzepte** durchgesetzt werden,
- die **Beschäftigten** in die Entwicklung der Konzepte, bei deren Durchsetzung und bei der letztendlichen Entscheidung **einbezogen werden**.

Die Kritik verkennt den Charakter betriebswirtschaftlicher Entscheidungen.

- Es geht nicht darum, Superrenditen durch Lohnverzicht zu finanzieren.
- Die Mehrdeutigkeit von BWL-Konzepten zur Durchsetzung von Alternativen nutzen.
- „Besser statt billiger“ führt nicht immer zu den ökonomisch vernünftigeren, aber immer zu den für die Beschäftigten besseren Lösungen!

Betriebsräte fordern das Management „im Referenzrahmen des Managements“ heraus, ohne dass sie die Managementperspektive übernehmen. (Haipeter)

These 2: Betrieblicher Korporatismus ist auch aktive Interessenpolitik!



Verbetrieblichung schwächt den Tarifvertrag?

Fehleinschätzungen prägen Diskussion:

- Betriebsnahe Tarifpolitik verlagert die Kompetenz nicht auf die Betriebsparteien. Auch betriebliche Tarifverhandlungen bleiben unter gewerkschaftlicher Hoheit.
- Es geht nicht um dauerhafte Kompensation von Wettbewerbsnachteilen.

Tarifabweichungen stabilisieren das Tarifsysteem (Th. Haipeter)

- Mitgliederpartizipation an Tarifentscheidungen ist Organizing-Konzept (K. Dörre).

Gewerkschaftliche Betriebspolitik ist Intervention und nicht Legitimation der Unternehmenspolitik!

- Verhandlungen um Tarifabweichungen sind der „bargaining chip“ für die Durchsetzung tragfähiger Standortkonzepte.
- Dazu müssen die geplanten Kapitalstrategien kritisiert und überwunden werden.
- Gewerkschaften gewinnen Einfluss auf konkrete Unternehmenspolitik.

**„Verbetrieblichung von Tarifpolitik“ ist auch
„Vertariflichung von Betriebspolitik“!**

**These 3: Gewerkschaftliche Betriebspolitik eröffnet
Einfluss auf Unternehmensstrategien!**



Warum sind die Beschäftigten in der Exportindustrie in der Defensive?

These 4: Die gewerkschaftliche Defensive hat exogene ökonomische Ursachen!

Lange Zeit war die Exportwirtschaft Quelle des gesellschaftlichen Reichtums in Deutschland.

- Unter vorwiegend national verfassten Unternehmen wurde der in der Peripherie erzeugte Mehrwert durch „**ungleichen Tausch**“ auf den **Produktmärkten** in die Zentren transferiert.
- Gewerkschaftliche Kämpfe und ein korporatistischer Gesellschaftskompromiss sorgten dafür, dass die Beschäftigten an diesen Extraprofiten beteiligt wurden.

Ein wenig diskutiertes Problem der Globalisierung ist, dass sich der Mechanismus des internationalen Mehrwerttauschs bzw. Distribution grundlegend geändert hat.

- Mit globalisierten Wertschöpfungsketten braucht es diesen „ungleichen Tausch“ nicht mehr, weil der in der Peripherie erzeugte Mehrwert direkt konzernintern gesammelt wird (Transferpreis, Leistungsverrechnung, Lizenzen).



Die Folgen der globalisierten Wertschöpfungsketten

Nicht die Produkte der Arbeit stehen in internationaler Konkurrenz, die Arbeit steht nun konzernintern selbst unter internationaler Konkurrenz.

- Aufgrund konzerninternem Kapital- und Knowhow-Transfer können Lohn Differenzen nicht mehr durch Produktivität ausgeglichen werden.
- Lohnnivellierung unterschiedlicher Qualifikationsgruppen wird erschwert.

Der Konzerngewinn und die Wettbewerbsfähigkeit der Produkte bestimmen nicht mehr allein die tariflichen Aushandlungsspielräume.

- Waren früher einzelne Branchen international nicht mehr konkurrenzfähig (z.B. Bekleidungsindustrie),
- sind heute eher bestimmte Tätigkeitsbereiche und Produktionskonzepte bedroht (Blechfertigung, einfache Massenfertigung).

Aber auch hier gibt es keine allgemeingültigen Zusammenhänge.

- Die gleichen Fertigungsbereiche können im einen Betrieb von großer strategischer Bedeutung sein, während sie im Nachbarbetrieb bereits verlagert sind.

Aushandlungsspielräume differenzieren sich nun auch nach vielfältigen betrieblichen Rahmenbedingungen.



Lohndumping gefährdet Europa?

These 5: Die Globalisierung der Wertschöpfungsketten stellt uns vor große strukturelle Herausforderungen.

Das Argument durch Lohndumping in Deutschland würde sich ein „preislicher Wettbewerbsvorteil ergeben“ halte ich für absurd.

- In Deutschland, zumindest in der M+E-Industrie Ba-Wü werden weltweit die höchsten Löhne und Gehälter bezahlt!
- Bei einer durchschnittlichen Lohnsteigerung in Deutschland von 2% müssten in Osteuropa die Löhne jährlich um 5%, in China um 33% steigen, damit die Lohndifferenz nicht größer wird!

Aber: Es gibt gute wirtschaftliche Gründe für Produktionsarbeit in Deutschland!

- Allerdings werden sich der Zuschnitt, die Funktionen und das Volumen der Produktionsarbeit deutlich verändern.
- Dieser Anpassungsprozess braucht Zeit, wenn er nicht in einer De-Industrialisierung á la UK enden soll.

Korporatistische Widerstandsstrategien schaffen Zeit für Anpassungsprozesse.



Gewerkschaftliche Zukunftsstrategie

Die strukturelle Machtbasis der Beschäftigten hat sich verändert.

- In Zeiten der Produktmarkt abhängigen Mehrwertdistribution ergab sich die strukturelle Macht der Beschäftigten aus Ihrem **Zugriff auf die Massenproduktion**.
- Heute ergeben sich **zusätzliche** strukturelle **Machtressourcen** der Beschäftigten durch die Nutzung der spezifisch **betrieblichen Aushandlungsspielräume**.
- Diese Machtressourcen können nur betrieblich gehoben und in Organisationsmacht gewandelt werden.

Damit ändert sich die Arbeitsteilung zwischen betrieblicher und überbetrieblicher Interessenpolitik im dualen System der industriellen Beziehungen.

Betriebsnahe Tarifpolitik („Mehrebenen Tarifsysteem“ Haipeter) ist die notwendige Anpassung an diese Veränderung der industrielle Beziehungen!



Fazit

Das sozialpartnerschaftliche Korporatismusmodell des letzten Jahrhunderts kann die aktuellen Herausforderungen genauso wenig lösen, wie eine Orientierung an französischen Straßenkampforganisationen.

Ich sehe keine Alternative zur Modernisierung des Korporatismuskonzepts

- Orientierung der Tarifabschlüsse am gesellschaftlichen Produktivitätsfortschritt.
- Stärkung betrieblicher Konfliktfähigkeit, um betriebliche Machtressourcen in Einfluss auf Unternehmensstrategien zu tauschen.
- Ausweitung des Vertretungsanspruchs der Gewerkschaften auf prekäre Beschäftigung und hochqualifizierte Beschäftigte.
- Fokussierung der betrieblichen Mitbestimmung auf Erhalt und Verbesserung der Arbeitsbedingungen (eigensinnige Arbeitspolitik (D. Sauer)).

Dies steht nicht im Widerspruch zur Formulierung eigensinniger gesellschaftspolitischer Ziele:

- soziale, ökologische und demokratische Lebensperspektive!