Panel 2
Nina Knirsch
Standortegoismus revisited: Zu den Bedingungen gewerkschaftlicher Solidarität auf Konzernebene

Die Praxis solidarischer Organisation ist komplexer und gleichzeitig unheroischer, als einige überlieferte Legenden der Arbeiterbewegung weismachen wollen. Die globale Mobilität des Kapitals bedeutet für gewerkschaftliche Arbeit im Betrieb heute zwar, dass die Wirksamkeit gewerkschaftlicher Solidarität immer stärker davon abhängt, dass sie international organisiert wird. Doch real bleibt es oft bei Willensbekundungen und Appellen an eine abstrakte internationale Solidarität, die im alltäglichen Handeln auf diverse Grenzen stößt.

Solidarität und Konkurrenz sind nahe beieinanderliegende Pole eines Gegensatzes. Gleichzeitig stehen standortübergreifende Solidarität und das jeweilige Standortinteresse auf Konzernebene in einer Wechselbeziehung zueinander. Als eine im Kern gegen die Marktlogik zielgerichtete Praxis trifft gewerkschaftliche Solidarität in ihrem Verlauf notwendigerweise auf ökonomisch und gesellschaftspolitisch gesetzte Grenzen ihrer Interessendurchsetzung. Sie bleibt somit de facto ein Mittel, um die Arbeits- und Lebensbedingungen von Arbeiterinnen und Arbeitern zu verbessern, die betriebliche Herrschaftshoheit des Kapitals brechen kann sie als singuläre Kraft nicht.

Die betriebliche Herrschaftsbeziehung bedeutet eine grundsätzliche Einschränkung – und zugleich eine Entmystifizierung – des Begriffes von internationaler gewerkschaftlicher Solidarität. Das, was an standortübergreifender Solidarität in einem Unternehmen unter wirtschaftlichem Anpassungsdruck erreicht werden kann, gestaltet sich mit dem gemeinsamen Ziel der Beschäftigungssicherung oft als ein pragmatischer Umverteilungsprozess von Konzessionen zwischen den Standorten. Auf Unternehmensebene sind Europäische oder Konzernbetriebsräte ein interessenpolitisches Instrument, um standortübergreifend gewerkschaftliche Handlungsstrategien zu koordinieren. Europäische Betriebsratspraxen sind dabei als Ergebnis interessenpolitischer Koordination und in Auseinandersetzung mit Kapitalinteressen zu begreifen. Sie konstituieren sich nicht unabhängig von kapitalistischen Verwertungsbedingungen, sind aber gleichzeitig durch das gemeinsame Klasseninteresse von Lohnabhängigen entgegen kapitalistischer Konkurrenz bestimmt. Die Interaktionsbeziehungen zwischen Betriebsräten und Management sind im Kontext kapitalistischer Produktionsweise durch ein asymmetrisches Herrschaftsverhältnis charakterisiert, das durch eine ungleiche Verteilung von Abhängigkeiten und Machtressourcen bedingt ist. Standort- und Länderübergreifende Gremien stellen den Akteuren in diesem Kontext als durch das Kapitalverhältnis vorstrukturierte Orte von Interessenhandeln keine beliebig bestimmbaren Handlungsspielräume zur Verfügung.

Nicht nur die Phasen ökonomischen Wachstums und der Rezession bestimmen die Ausgangssituation der interessenpolitischen Verhandlung. Betriebsräte sind gezwungen, ihre Strategien nach betriebswirtschaftlichen Rentabilitätsaspekten auszurichten. Und auch konfliktorientiertes Handeln von Betriebsräten unterliegt dem Zwang zur Kompromissfindung. Je feindlicher sich die Interaktionsbeziehungen zwischen Management und Belegschaftsvertretung gestalten, desto stärker werden die öffentlichkeitswirksame Mobilisierung und Organisierung von Solidaritätsstreiks und –aktionen wichtige Mittel zur

Durchsetzung gewerkschaftlicher Interessen. Aber auch in diesem Szenario unterliegen besonders kämpferisch auftretende Betriebsräte betriebswirtschaftlichen Prärogativen; ihre Strategien sind, gemessen an den konzernweiten Vereinbarungen, nicht ‚erfolgreicher' als die ihrer gemäßigt-kooperativen Kollegen.

Gewerkschaftliche Solidarität ist weniger altruistisch motiviert, als sie zumeist auf ganz materiellen Zielen und Motivationen beruht. Gleichzeitig hat gewerkschaftliche Solidarität auch ihre ganz materiellen Grenzen. Abgesehen davon, ob Betriebsräte eine kooperative oder konfrontative Betriebspolitik verfolgen, sie sitzen in einer Doppelfunktion in solch einem Gremium: als (potentielle) Kooperationspartner und als Vertreter ihrer Belegschaft am Standort. Der Sinn und Zweck standortübergreifender, gewerkschaftlicher Kooperation, die Konkurrenz unter den Arbeitern und Arbeiterinnen zu minimieren, wird von dieser Doppelfunktion gestützt und kann gleichzeitig von ihr gebrochen werden. Das einzelne Standortinteresse bietet somit die materielle Grundlage von standortübergreifender Solidarität. Sie ist gleichzeitig mehr als das Ergebnis eines Kosten-Nutzen-Kalküls ihrer Anhänger, denn sie ist ebenso identitätsstiftend für den Zusammenhalt als klassenbasierte Interessengemeinschaft. Es ist zudem nicht bedeutungslos, mit welchem Gewerkschaftsverständnis und mit welcher gewerkschaftlichen Identifikation Betriebsräte handeln. Gewerkschaftlich zu handeln bedeutet auch, sich einem Kollektivinteresse verpflichtet zu fühlen und die über Europäische Betriebsräte erhaltenen Informationen z.B. nicht ausschließlich für die eigenen Zwecke zu nutzen. Aber solidarisches Verhalten ist nicht steuerbar und ihr Verlauf bleibt nie kohärent. Solidarische gewerkschaftliche Beziehungen basieren auf einem ständigen Lernprozess, der immer auch durch Misserfolge geprägt wird.