

## **Beitrag zur Podiumsdiskussion „Globale Geschichte der Arbeit“, DGB Berlin, 15.09.2016**

**Christoph Scherrer, Universität Kassel**

### **Die Bedeutung der globalen Hegemonialstruktur für die Arbeit der Zukunft**

Nicht zuletzt die Nachkriegsgeschichte der Arbeit zeugt davon, dass Arbeitsprozesse und Arbeitsbeziehungen stark von der globalen Hegemonialstruktur geprägt werden. Die US-amerikanische Hegemonie drückte ihren Stempel nicht nur auf die wirtschaftlichen und rechtlichen Strukturen der Weltwirtschaft auf, sondern auch auf die Produktionsprozesse und die Arbeitsbeziehungen.

Die noch vor Ende des Zweiten Weltkriegs in Bretton Woods getroffenen Steuerungsentscheidungen für die Weltwirtschaft ermöglichten insbesondere deutsche Firmen eine Exportorientierung, die die optimale Ausnutzung von Skalenerträgen ermöglichte und somit die Massenproduktion mit den entsprechenden industriellen Belegschaften. Die gerade von den USA vorangetriebene wirtschaftliche Vereinigung Westeuropas trug Weiteres dazu bei. Ebenso prägten amerikanische Managementmethoden die Gestaltung der Produktionsprozesse. Im ganzen westlichen Europa wurden durch die von den USA gestützte antikommunistische Politik die Arbeitsbeziehungen insofern beeinflusst, als die radikale Infragestellung kapitalistischer Produktionsverhältnisse marginalisiert wurde. In Deutschland war der US-amerikanische Einfluss auf die Arbeitsbeziehungen noch ausgeprägter. Die ersten drei Nachkriegsjahrzehnte werden auch gern als das Zeitalter des Fordismus bezeichnet, einer Phase der Massenproduktion und der Massenkonsumtion der Lohnabhängigen, wobei letztere durch eine an der Produktivität orientierten Reallohnpolitik und wohlfahrtsstaatliche Maßnahmen gestützt wurde. Gewerkschaften waren in dieser Phase im Aufschwung.

Der Abschwung der Gewerkschaften steht wiederum im Zusammenhang mit der Hegemonie der USA. Diese nahm Schritt für Schritt ab Ende der siebziger Jahre eine neoliberale Prägung an, die zur weitgehenden Aufkündigung des Kompromisses mit der organisierten Arbeiterschaft führte. Vorreiter war die Elektroindustrie, die im Laufe der Zeit zur Elektronik und dann zur IT-Industrie mutierte. Die Unternehmen dieser Industrie haben zunächst Teile ihrer Produktion in den weitgehend gewerkschaftsfreien Süden der USA verlagert, später auch ins Ausland. In ihren neuen Tätigkeitsfeldern verhinderte ihr kollektives und strategisches Handeln die gewerkschaftliche Organisierung der jeweiligen Belegschaften. Zugleich haben sie neue Personalführungsmethoden entwickelt, die selbst bei qualifizierten Arbeitskräften auch ohne Gewährung von kollektiven Mitspracherechten eine hohe Unternehmensbindung sichernten. Durchaus als eine Folge der durch ausländische Konkurrenz in Bedrängnis geratenen traditionellen Industrie der USA nahm die Macht der Finanzindustrie zu. Letztere begann Renditeziele vorzugeben, die selbst gesunde, aber nicht übermäßig profitable Unternehmen dazu zwang, den bisherigen Kompromiss mit den organisierten Belegschaften aufzukündigen. Die hohe Profitabilität mancher US-Firmen (oder zu-

mindest die hohen Managementgehältern) reizte in vielen Ländern zur Nachahmung, wenn nicht gar diese amerikanischen Akteure in diesen Ländern direkt tätig wurden. Allerdings, wie uns die Literatur zur vergleichenden Kapitalismusforschung lehrt, übersetzte sich das amerikanische Finanz- und Produktionsmodell nicht 1 zu 1 über Grenzen hinweg, sondern brach sich an der Produktionsstruktur, den politischen Institutionen und den gesellschaftlichen Kräfteverhältnissen.

Mit dem Durchbruch des US-geprägten Internets geht erneut ein Impuls von den USA auf Produktions- und Vertriebsmodelle aus. Das Internet erlaubt eine Forcierung der räumlichen Fragmentierung des Produktionsprozesses bis hin zu Internetbörsen, auf denen kleinste Arbeitsaufträge weltweit ausgeschrieben werden (Modell TurnXX). Zugleich ermöglicht es, den Vertrieb von Gütern und Dienstleistungen zu zentralisieren (Modell Amazon und Uber).

Diese Entwicklungen wurden begünstigt durch ein Zusammenspiel militärtechnischer Forschung, finanztechnischer Innovationen und eben auch durch ein globales Regelwerk für die Weltwirtschaft, das die Rechte der Investoren gegenüber den Nationalstaaten stärkt. Die Krisenanfälligkeit des Gesamtsystems konnte bisher zur weiteren Schwächung der organisierten Arbeiterschaft ausgenutzt werden, siehe die Angriffe auf die Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes in den USA in der Folge der Finanzkrise oder die von der europäischen Kommission und dem IWF erzwungenen Einschnitte in den arbeitsrechtlichen und wohlfahrtsstaatlichen Schutz der lohnabhängigen Bevölkerung an der Peripherie Europas.

Die Vorreiterrolle der USA bietet allerdings auch Lehren, die zur Stärkung der organisierten Arbeiterschaft genutzt werden können. Dies gilt insbesondere für den Umgang mit Arbeitsmigranten und zwar im Positiven wie im Negativen. Im negativen Sinne ist aus der Geschichte zunächst das exklusive Verhalten des American Federation of Labor (AFL) bis in die Dreißigerjahre zu nennen. Die AFL-Facharbeitergewerkschaften verloren im Zuge der Entstehung der industriellen Massenproduktion zu Beginn des letzten Jahrhunderts ihre starke Stellung am Arbeitsmarkt. Aufgrund ihrer mangelnden Bündnisfähigkeit konnten sie zudem politisch isoliert werden. Indem der Congress of Industrial Organizations (CIO) diese Ausschlusspraktiken überwand, gelang ihm die Organisation der Industriearbeiter/innen. Doch zwei Jahrzehnte später wiederholten die CIO-Gewerkschaften den Fehler der AFL-Gewerkschaften und zwar als sie ihren Anspruch aufgaben, alle IndustriearbeiterInnen zu organisieren. Der unterlassene Angriff auf die Bastionen rassistischer Ausgrenzung in den Südstaaten zeitigte letztlich bittere Folgen. Als Bollwerk der Restauration beschnitten mächtige Südstaatenpolitiker, die sog. Dixiecrats, dauerhaft den politischen Einfluss der Gewerkschaften innerhalb der Demokratischen Partei. Nach Abbruch der Operation Dixie – dem in den frühen fünfziger Jahren gestarteten Versuch, den Süden zu organisieren – gelang es den Gewerkschaften für lange Zeit in keinem Bereich der US-Wirtschaft mehr, eine neue Gruppe von Lohnabhängigen zu organisieren, ausgenommen der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes. Erst in den neunziger Jahren, als sich AFL-CIO den neuen Einwanderergruppen öffnete, kam es wieder zu Organisierungserfolge außerhalb der angestammten Bereiche, zum Beispiel im Hotelgewerbe oder im Bereich Gebäudereinigung und -wartung.

Nicht nur diese Hinwendung zu Arbeitsmigranten kann Anregungen für eine Stärkung der Gewerkschaften liefern, sondern auch die Erfahrungen amerikanischer Gewerkschaften mit strategischen Organisationskampagnen und seit kurzem mit Strategien im Umgang mit dem Fahrvermittlungsdienst Uber in Kalifornien.

Der hier gewählte Fokus auf die USA soll keinesfalls ausschließen, dass Produktionsmodelle, Personalführungsstrategien und Gegenwehr in anderen Ländern auch die Zukunft der Arbeit beeinflussen. Hier ist natürlich zunächst an den größten derzeitigen Industriestandard der Welt zu denken: China. Aber auch die chinesischen Firmen sind geprägt von amerikanischen Managementpraktiken.

Der Blick auf die globale Hegemonialstruktur relativiert zu großen Gestaltungsoptimismus für die Zukunft der Arbeit. Da allerdings im Zentrum dieser Struktur auch Gegenwehr erfolgt, besteht kein Anlass, in einen Gestaltungspessimismus zu verfallen. Vielmehr fordert der globale und geschichtsbewusste Blick dazu auf, die gewerkschaftliche Zusammenarbeit grenzüberschreitend zu forcieren, wobei unter Grenzen nicht nur nationalstaatliche Grenzen, sondern auch mentale Grenzen gegenüber Lohnabhängigen anderer Herkunft, Geschlecht oder Hautfarbe gemeint sind.