

Von Bewährungsproben und Wettbewerbsbündnissen. . Arbeitsbeziehungen in der deutschen Autoindustrie zwischen 1980 und 2005

Thomas Goes, SOFI Göttingen

Die deutsche Automobilindustrie gilt als eine Hochburg sozial- oder konfliktpartnerschaftlicher Arbeitsbeziehungen. Betriebsräte sind, zumindest bei den erfolgreichen Endherstellern der Branchen, anerkannte Mitgestalter der Arbeits- und Betriebspolitik, die gewerkschaftlichen Organisationsgrade sind sehr hoch, die Tarifdeckung umfassend und die gewerkschaftlichen Vertretungsstrukturen in den Betrieben gut ausgebaut. Zwar sind Warnstreiks keine Seltenheit, wirkliche Streiks allerdings schon.

Dennoch hat sich die Qualität der Arbeitsbeziehungen seit Ende der 1970er Jahre deutlich verändert. Im Blick zurück wird eine Neoliberalisierung sichtbar, wenn Institutionen und Akteure im Zusammenhang des Kräftefeldes betrachtet werden, in dem sie wirken. Dieses wird durch die Marktstrategien und –bedingungen der Konzerne, durch die damit verbundenen unternehmerischen Rationalisierungsstrategien sowie durch institutionelle Rahmenbedingungen aufgespannt. Verändert sich das Kräftefeld, so die Annahme, wandeln sich auch die Funktionen der Institutionen und die Akteursstrategien.

Gestützt auf die Sekundäranalyse von Experteninterviews mit Betriebsräten, Managern und Gewerkschaftssekretären, auf neue Zeitzeugeninterviews und auf Dokumentenanalysen lässt sich in Anlehnung an Michael Burawoy die Herausbildung eines sog. ›Hegemonialen Marktdespotismus‹ nachzeichnen: Seit Ende der 1970er Jahre wirkte im Schatten von Krisenprozessen Arbeits- und Wettbewerbsmarktdruck disziplinierend auf Belegschaften und deren Repräsentant / innen ein. Der Erhalt von Arbeitsplätzen als Ziel, von Wettbewerbsfähigkeit als Mittel zum Zweck wurde zu zentralen Themen. Die frühen 1990er Jahre wurden eine Beschleunigungsphase von Entwicklungen, die bereits in den frühen 1980er Jahren einsetzten.

Dieser Marktdespotismus wirkte sich gefiltert in den Konzernen aus: auf der Basis einer ausgebauten Mitbestimmung und ermächtigt durch hohe gewerkschaftliche Organisationsmacht entwickelten sich Belegschaftsvertreter / innen zu ›Rationalisier / innen in Eigenregie‹. Sie verbanden die Suche nach post-tayloristischen Humanisierungspotenzialen mit dem Streben, die Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern – sozial motiviert, um errungene Standards der Belegschaften zu bewahren und Arbeitsplätze zu sichern.