

INGEMAR LINDBERG

MUSTER DER SOLIDARITÄT

BEISPIELE GRENZÜBERSCHREITENDEN WIDERSTANDS VON ARBEITER/-INNEN UND GEWERKSCHAFTEN

Gewerkschaften handeln in gewisser Weise immer reaktiv. Ihre Organisation basiert auf einer Klassenbasis, die auf den grundlegenden – und überall existierenden – Interessenskonflikt zwischen Kapital und Arbeit zurückgeht. Wenn sich die Organisation der Produktion und Strategien des Kapitals verändern, müssen die Gewerkschaften ihre Organisationsstrategien erneuern. Lange waren ökonomische Strukturen und gewerkschaftliche Handlungsmodelle national verfasst. Heute, da Produktion und Distribution zunehmend durch transnationale Unternehmen und Netzwerke organisiert sind und das Finanzkapital global zirkuliert, müssen auch die Beschäftigten neue Formen gemeinsamen Handelns über Grenzen hinweg finden.

Es wäre zu einfach anzunehmen, dass sich transnationale Solidarität vor allem im von der Globalisierung am stärksten strukturierten, transnationalen Produktionssektor entwickelt. Solidarität kann entlang vieler verschiedener Linien entwickelt werden. Geteilte Interessen und gemeinsame Identität sind wichtige Bestandteile. Darüber hinaus kann Solidarität erst in gemeinsamem Handeln gestaltet und geformt werden. Transnationale Solidarität kann nur eine starke Wirkung entfalten, wenn sie von der Gewerkschaftsbasis ausgeht.

UNTERSCHIEDLICHE HERAUSFORDERUNGEN – VIELFÄLTIGE ANTWORTEN

In der *verarbeitenden Industrie* ist die zentrale Herausforderung, dass Produktionsstätten in unterschiedlichen Ländern durch die Drohung der Produktionsverlagerung gegeneinander ausgespielt werden. Darauf haben die Beschäftigten zwei wichtige Antworten: (1) Die Gründung von Gewerkschaften und transnationale Kämpfe für das Recht auf Organisation (wie im Falle von Jaqalanka). (2) Kontaktnetzwerke aufzubauen, um transnationale Zusammenarbeit und gemeinsames Handeln in Bezug auf Löhne und Arbeitsbedingungen gegen Standortwettbewerb und Unterbietungskonkurrenz zu ermöglichen (wie im Falle von *Opel/GM*). Der wichtigste Gegenspieler der Beschäftigten im Industriesektor ist das Unternehmensmanagement. Ihre wichtigsten Instrumente sind Verhandlungen und der Arbeitskampf. Um diese Instru-

mente einsetzen zu können, sind die Arbeiter zunehmend auf gegenseitige Unterstützung und Solidarität angewiesen.

DER FALL OPEL/GENERAL MOTORS

Die Automobilindustrie und der Fall Opel/General Motors stellt einen guten Ausgangspunkt dar. Da Fabrikstandorte in verschiedenen Ländern gegeneinander ausgespielt werden, sehen sich Automobilarbeiter vielfach zu Zugeständnissen gezwungen, um den Verlust von Arbeitsplätzen zu verhindern. Sogar in Ländern mit starker gewerkschaftlicher Organisation wie Deutschland oder Schweden können nationale Tarifverträge alleine nicht mehr sicherstellen, dass die Beschäftigten nicht gegeneinander ausgespielt werden. Das Risiko von Sozialdumping und einer Abwärtsspirale ist offensichtlich.

Einerseits besteht also eine starke Notwendigkeit für transnationale Solidarität, andererseits sind die Schwierigkeiten ebenso wirkmächtig. Der Fall Opel/GM verdeutlicht, wie schwierig solidarisches Handeln ist, wenn unterschiedliche Produktionsstandorte eines transnationalen Unternehmens untereinander um Investitionen kämpfen (müssen) – besonders, wenn im Zuge der Wirtschaftskrise Schließungen des einen oder anderen Standortes anstehen. Zwar mag es ein Gefühl der gemeinsamen Identität als (in diesem Falle) Opel/GM-Beschäftigte geben, und es könnte auf längere Sicht für alle Vorteile schaffen, wenn sich eine gemeinsame Kampffront bilden würde, aber in einem so entscheidenden Moment haben die *langfristigen gemeinsamen Eigeninteressen* nur ein schwaches Gewicht im Vergleich zu den *unmittelbaren gegensätzlichen Eigeninteressen* der Arbeitsplatzsicherung am jeweiligen (eigenen) Standort.

So gibt es einerseits eine große Bereitschaft der europäischen Opel/GM-Belegschaft, internationale Solidarität zu zeigen – deutlich etwa in den zahlreichen europaweiten Mobilisierungen ebenso wie Solidaritätsbesuche von Delegationen bei bedrohten Fabrikstandorten etc. Andererseits haben Betriebsräte und Gewerkschaftsführer dies nicht genutzt, um gegenseitige Unterbietungskonkurrenz und Jobverluste zu verhindern. Trotz zahlreicher Solidaritätsbekun-

dungen des Europäischen Arbeitnehmerforums bei Opel (EEF), wurden Einschnitte bei Einkommen und Arbeitsbedingungen akzeptiert, um den jeweiligen Standort zu sichern und zu stärken. Dies kulminierte in Auseinandersetzungen zwischen Beschäftigtenvertretern über Magnas Kostenreduzierungspläne: Saragossa gegen Eisenach, Antwerpen gegen Bochum, die britischen gegen die deutschen Fabriken und sogar Bochum gegen Rüsselsheim.

DAS BEISPIEL JAQALANKA APPAREL

Im Jahr 2003 fand eine weltweite Kampagne zur Unterstützung des erfolgreichen Streiks der Belegschaft der *Jaqalanka* Textilfabrik in Sri Lankas Freihandelszone Katunayake statt. Sie beinhaltete die Entfaltung von grenzüberschreitendem Druck durch Anti-sweatshop-Initiativen wie die Kampagne für saubere Kleidung (Clean Cloth Campaign) und die Fair Labour Association, gemeinsam mit internationalen Gewerkschaftsföderationen wie der International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU, jetzt ITUC, dem Internationalen Bund der freien Gewerkschaften) und der globalen Gewerkschaft der Beschäftigten der Textil-, Bekleidungs- und Lederindustrie. Die Kampagne fand genau zum passenden Zeitpunkt statt: Sri Lanka bemühte sich in Handelsverhandlungen (der WTO) für ein Allgemeines Präferenzsystem (Generalized System of Preferences; GSP) um Zugeständnisse und die Gewerkschaften konnten argumentieren, dass Sri Lanka keine Handelspräferenzen garantiert werden sollten, solange die Textilhersteller weiterhin grundlegende Rechte der Beschäftigten gemäß den Kernarbeitsnormen der ILO verletzen. Die Anerkennung einer Gewerkschaft als formaler Repräsentant der Beschäftigten in einer Freihandelszone wurde als Meilenstein lokaler und globaler Kämpfe um Organisierung gefeiert.

Dennoch kündigte das Management im März 2008 die Schließung dieser sowie zwei weiterer Fabriken an. 1.400 Beschäftigte, die Mehrheit von ihnen Frauen, wurden arbeitslos. Als Begründung für die Schließung gab das Management an, dass sie angesichts der von ihrem Hauptkunden Nike gezahlten Preise die hohen Lohnkosten nicht verkraften könnten.

Wie bei den Opel/GM-Beschäftigten bestätigt der Fall Jaqalanka, wie stark der Druck zum Aufbau transnationaler Strukturen der Solidarität ist. Und er zeigt, dass transnationale Unterstützung für die Durchsetzung des Rechts auf Organisierung ein machtvolleres Instrument ist. Aber die Schwierigkeiten sind hier ebenso groß: beide Fälle zeigen auch, dass die Beschäftigten im Produktionssektor einem stärkeren Druck ausgesetzt sind in stärker örtlich gebundenen Bereichen. *Erstens* ist der Wettbewerbsdruck eine starke Begrenzung ihrer Macht. Wenn Automobilarbeiter in einem Unternehmen streiken, profitieren andere Automobilhersteller. Wenn die Jaqalanka-Arbeiter besser bezahlt werden, kann das Unternehmen seinen Vertrag mit Nike verlieren. Gemeinsame Interessen können hinter den kurzfristigen, entgegenstehenden Interessen an unterschiedlichen Produktionsstätten zurückstehen. *Zweitens* haben die Beschäftigten in der verarbeitenden Industrie unterschiedliche Positionen in der globalen Arbeitsteilung. So werden hauptsächlich Beschäftigte auf der gleichen Ebene innerhalb der globalen Wertschöpfungskette gegeneinander ausgespielt, wie etwa polnische und deutsche Automobilarbeiter oder Beschäftigte bei Jaqalanka und anderen Bekleidungsherstellern in Asien,

die als Zulieferer (Subunternehmer) für Markenhersteller wie Nike fungieren. Wenn die Beschäftigten über unterschiedlichen Ebenen der Wertschöpfungskette verteilt sind, wird die Situation komplexer.

Drittens sind diese Hierarchien innerhalb der Produktionsstruktur eng an Hierarchien zwischen Gewerkschaften gekoppelt. Die Gewerkschaft am »Heimatstandort« des Unternehmens, die normalerweise eine stärkere Position innerhalb der Gewerkschaftshierarchie innehat, legt oft großen Wert auf ihre besondere Beziehung zum Unternehmensmanagement. Dies kann ihre Bereitschaft zur Solidarität mit anderen Beschäftigten des gleichen Unternehmens oder von Tochtergesellschaften in anderen Ländern schwächen.

DAS BEISPIEL DER BERLINER BAUINDUSTRIE

Der *private Dienstleistungssektor* bietet ein noch stärker differenziertes Bild gewerkschaftlicher Antworten auf die Herausforderungen der Solidarität. Ein bemerkenswertes Beispiel für direkte Konkurrenz am Arbeitsplatz selbst stellt der Berliner Arbeitsmarkt im Baugewerbe nach 1990 dar, der durch einen starken Zustrom von aus dem Ausland angeworbenen Arbeitskräften geprägt ist. Im Jahr 2000 hatten nur 23.000 der beinahe 90.000 Beschäftigten im Baugewerbe einen dauerhaften Wohnsitz in Berlin, während 30.000 aus Niedriglohnländern der EU-15-Gruppe und weitere 30.000 aus zentral- und osteuropäischen Ländern kamen. Viele der Zeitarbeiter auf Berliner Baustellen waren bei ausländischen Unternehmen unter Vertrag und wurden nach Deutschland verliehen. Einige deutsche Firmen gründeten eigens Tochtergesellschaften in Portugal, um Tarifverträge in Deutschland zu umgehen. Als Antwort auf diese Herausforderungen bemühte sich die IG BAU um die Organisierung der ausländischen Zeitarbeitskräfte. So finanzierte sie den Aufbau einer multilingualen und transnationalen Gewerkschaft, des Europäischen Wanderarbeitervereins, und schloss eine Reihe von bilateralen Abkommen mit Bauarbeitergewerkschaften in anderen Ländern, um Informationsaustausch, gegenseitige Unterstützung und Anerkennung der Rechte ihrer Mitglieder zu erreichen.

Außerdem setzten sich die IG BAU und ihr europäischer Gewerkschaftsverbund EFBWW auf EU-Ebene für die Verabschiedung einer Entsenderichtlinie ein, die Freizügigkeit und Entsendung von Arbeitern in der EU regeln soll ein. Die europäischen Beschäftigten im Baugewerbe beteiligten sich an den riesigen Demonstrationen gegen das in der Bolkestein-Richtlinie vorgesehene so genannte Herkunftslandprinzip. Während in Fällen wie Opel/GM die europäische Metallarbeiterföderation (EMF, Europäische Metallarbeiterbund EMB) Initiativen für grenzüberschreitende Koordination von Lohnverhandlungen ergriffen hat, stehen die europäischen Bauarbeitergewerkschaften vor stärker Arbeitsplatz-bezogenen (direkt auf die Arbeitsstätte bezogenen) Herausforderungen, auf die sie mit lokalen Organisationsstrategien und gleichzeitiger Verstärkung von Aktivitäten mit Bezug auf die politischen Entscheidungsarenen antworten.

DAS BEISPIEL DER STRASSENVERKÄUFER IN MOZAMBIQUE

Mein zweites Beispiel aus dem privaten Dienstleistungssektor betrifft eine Branche im so genannten *informellen Sektor*. Die Assoziation ASSOTSI der Straßenverkäufer in Mozam-

bique hat zwei wesentliche Aufgaben. Einerseits erfüllt sie Managementfunktionen auf den Marktplätzen. Ihre Marktkomitees stellen grundlegende Infrastruktur (Wasser, Toiletten etc.) zur Verfügung, machen Wartungsarbeiten und organisieren Sicherheitsdienste und Reinigung. Andererseits bemüht sich die Organisation um die Verteidigung der Rechte der Verkäuferinnen und Verkäufer auf den urbanen Raum, ein Kampf der vorrangig gegen die Verwaltungsbehörden vor Ort geführt wird.

Die Straßenverkäufer in Mozambique haben sich für die Annahme einer Identität als »Arbeiter« und erreichten ihre Angliederung an den wichtigsten Gewerkschaftsverband des Landes. ASSOTSI ist ebenfalls Mitglied des kürzlich gegründeten Netzwerkes von Assoziationen und Gewerkschaften von Straßen- und Marktverkäufer StreetNet International. Die transnationale Unterstützung erhöhte hier den Druck auf die örtlichen Regierungen. Internationale Austauschinitiativen haben aber auch dazu beigetragen, den an den Kämpfen um Organisierung Beteiligten zu vermitteln, dass sie Teil einer größeren Bewegung sind. Indem sie eine gewisse Stärke und Selbstbewusstsein erreicht haben, verschaffen sie sich selbst Geltung – als eine Gruppe, die das Rückgrat der nationalen Wirtschaft und die Hauptquelle der Steuereinnahmen der örtlichen Regierungen darstellt.

Bei näherer Betrachtung könnte man argumentieren, dass die Folgen der Globalisierung für Beschäftigte und Gewerkschaften im privaten Dienstleistungssektor möglicherweise noch weiterreichend sind als in den produzierenden Sektoren. In der verarbeitenden Industrie, wie der Automobilindustrie, können schwedische, deutsche oder polnische Gewerkschaften im Grunde genauso organisiert werden wie zuvor; sie müssen »nur« in der Konfrontation mit Verlagerungsdrohungen Wege finden, ihre Aktivitäten transnational zu koordinieren. Im privaten Dienstleistungssektor hingegen werden grundlegende Vorstellungen der Organisation und Identität von Gewerkschaften in Frage gestellt. So müssen deutsche Bauarbeiter versuchen, ihre als Zeitarbeiter beschäftigten Kollegen aus Portugal, Polen und der Ukraine zu organisieren. Um Arbeitszeiten und Löhne zu regulieren und Unterbietungskonkurrenz zu verhindern, müssen sie erneuerte Gewerkschaftsstrukturen vor Ort aufbauen, die angemietete Zeitarbeiter und andere Gruppen, die nicht zum traditionellen Kern der Gewerkschaft gehören, einbeziehen. Diese müssen sich auch auf Zulieferer und Verleiher erstrecken: sie beschäftigten undokumentierte Migrantinnen und Migranten zu Niedriglöhnen, die oft die gefährlichsten Bereiche eines Bauprojektes übernehmen. Neue Gewerkschaftsstrukturen können daher nicht so entwickelt werden, dass sie als regionaler oder globaler Verbund auf den bestehenden Strukturen aufsetzen. Sie müssen auf der lokalen Ebene erst aufgebaut werden. Hinzu kommt, dass die Gegner im privaten Dienstleistungssektor oftmals keine traditionellen privaten Arbeitgeber mehr ist. Gewerkschaften und ähnliche Interessenverbände wie ASSOTSI zielen daher darauf, Einfluss auf unterschiedliche Regierungsinstanzen zu nehmen. Straßenverkäufer in Mozambique sind Selbständige, sie organisieren die Produktionsstätte (hier: den Marktplatz) und sie verhandeln nicht mit einer Arbeitgeberorganisation, sondern mit der Verwaltung vor Ort – und dennoch ist ihr Verband Teil eines landesweiten Gewerkschaftsbundes.

DAS BEISPIEL DER EU-RICHTLINIE ZUR VERGABE ÖFFENTLICHER AUFTRÄGE

Unterschiedliche Antworten von Gewerkschaften sind auch im Bereich der sozialen Dienstleistungen erkennbar, die für das Wohlergehen des Einzelnen wie das Überleben einer Gesellschaft grundlegend sind. Dienstleistungen wie die Versorgung mit Trinkwasser, Gesundheitsversorgung, Kinderbetreuung und Bildung wurden traditionell als öffentliche Güter angesehen und damit als Verantwortungsbereich lokaler und nationaler Regierungen. Unter neoliberaler Hegemonie wurden in den letzten zwanzig Jahren Anstrengungen unternommen, den Bereich der sozialen Daseinsvorsorge für privates Profitstreben zu öffnen – so auch im Fall der Dienstleistungsrichtlinie. Der von der EU-Kommission im Jahr 2000 vorgelegte Entwurf sah als Hauptkriterium für die Vergabe von öffentlichen Aufträgen den niedrigsten Preis vor. Die Richtlinie sollte die öffentliche Hand davon abhalten, von konkurrierenden Firmen zu verlangen, dass sie Tarifverträge in der Höhe der in dem Empfängerland geltenden Verträge einhalten müssen. Die Folge wären verschärfte Wettbewerbsbedingungen, unter denen Beschäftigte aus unterschiedlichen Ländern gegeneinander ausgespielt werden könnten, auch wenn die Dienstleistungen im gleichen Land erbracht und durch öffentliche Mittel finanziert werden.

Im Kampf dagegen wurde die *Coalition for Green and Social Procurement* (Bündnis für eine sozial-ökologische öffentliche Vergabeordnung) ins Leben gerufen. Treibende Kräfte waren die Europäische Dienstleistungsgewerkschaft EPSU und das Europäische Umweltbüro (EEB), eine Stelle zur Koordinierung von Umweltbewegungen. Das Bündnis war recht erfolgreich in der Arbeit für die Akzeptanz seiner Positionen im Europäischen Parlament, das in zweiter Lesung der Dienstleistungsrichtlinie mehr oder weniger alle Forderungen und Ziele der Vereinigung erfüllte.

Letzten Endes jedoch war der Einfluss der Kampagne auf die Ausgestaltung der Richtlinie eher gering, da die EU-Kommission und der Ministerrat innerhalb der EU über die größte Macht verfügen. Es wurde letztlich nicht versucht, vom Lobbying zu breiteren Mobilisierungen überzugehen, öffentliche Großdemonstrationen eingeschlossen. Ein alternatives Projekt wurde nicht entwickelt. Letztendlich handelte es sich um einen mäßig erfolgreichen Versuch, ein Bündnis von unterschiedlichen, aber gut zu verbindenden Interessen zu bilden und auf der Grundlage einer gemeinsamen Plattform Druck über Lobbyarbeit zu entfalten. Es ist interessant, diesen Fall mit der Kampagne der Hafnarbeiter gegen die von der EU vorgeschlagene Deregulierung der Häfen zu vergleichen, in der die Lobbyarbeit durch Streiks und Großmobilisierungen ergänzt wurde. Die treibende Kraft hinter der Kampagne der Hafnarbeiter war ein starkes, unmittelbares gemeinsames Interesse, auf dessen Grundlage die Basis mobilisiert werden konnte. Die Arbeiter spürten die Gefahr, dass sie gegeneinander ausgespielt werden könnten und entwickelten eine gemeinsame Identität durch den Slogan »I am a Docker«. Diese Elemente sind beim Bündnis für sozial-ökologische Beschaffung nicht zu finden.

DER FALL EMCALI

Im von Mario Novelli analysierten Fall Emcali war der Kampf gegen Privatisierungen erfolgreich. Am ersten Weihnachtstag 2001 begannen einige hundert Beschäftigte eine Beset-

zung der Konzernzentrale von Emcali, des öffentlichen Wasser-, Elektrizitäts- und Telekommunikationsversorgers in Cali, der zweitgrößten Stadt in Kolumbien. Die Besetzung war eine Reaktion auf die Ankündigung der Regierung, das Unternehmen zu privatisieren. 36 Tage später gingen die Arbeiter siegreich aus dem Kampf hervor, nachdem alle Parteien ein Abkommen unterzeichnet hatten, das Emcali als öffentliches Eigentum sicherte.

Die Strategie der Gewerkschaft bestand aus vier Hauptelementen. *Erstens* war es wichtig, Verbindungen zwischen den Emcali-Beschäftigten und der örtlichen Bevölkerung aufzubauen, da die Emcali-Beschäftigten von den Anwohnern eher als Teil des Problems denn als Teil der Lösung angesehen wurden. So opferten alle Emcali-Beschäftigten ein Wochenende im Monat, um die Infrastruktur in den ärmsten Stadtteilen zu reparieren. Der daraus resultierende Meinungsumschwung war für den Erfolg der Besetzung zentral. Organisationen und Einzelpersonen aus der Nachbarschaft blockierten Straßen, beteiligten sich an Demonstrationen und unterstützten die Gewerkschaft während des Kampfes politisch und materiell. Das *zweite Element* der Gewerkschaftsstrategie war ein alternativer Entwicklungsplan für ein effizientes Management und die Bereitstellung der öffentlichen Dienstleistungen. Das *dritte Element* stellte der Aufbau eines «harten Kerns» aus Mitgliedern und Sympathisanten dar, die bereit waren, große persönliche Risiken einzugehen, wie etwa bei der Besetzung von Gebäuden. Kolumbien ist für Gewerkschaftsaktivisten sicherlich eines der gefährlichsten Länder der Welt. Das *vierte Element* der Strategie waren transnationale Solidaritätsnetzwerke. Nach der Ermordung von 17 Gewerkschaftern richtete ein prominenter Aktivist eine Menschenrechts-Abteilung in der Gewerkschaft ein. Trainingskurse zum Thema Menschenrechte und Solidaritätsarbeit wurden entwickelt, nationale und internationale Kontakte aufgebaut. Insbesondere zu britischen Gewerkschaften und dem britischen Gewerkschaftsbund TUC wurden solidarische Verbindungen hergestellt. Zusammengenommen schufen diese verschiedenen Bündnisse eine gemeinsame Mobilisierung der organisierten Arbeiter und lokaler Kräfte entlang einer Auseinandersetzung, die breiter geführt wurde als »nur« um Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen.

Ein besonderes Merkmal stellte der alternative Managementplan dar, durch den die Gewerkschaft tatsächlich einen Prozess in Richtung einer Kontrolle der Beschäftigten über die Produktion in Gang setzte – eine Verschiebung, die die etablierten Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit auf der Ebene der Produktion in Frage stellt.

Diese beiden Fallbeispiele verdeutlichen den besonderen Charakter der sozialen Dienstleistungen: Sie werden eher als Rechte wahrgenommen denn als Waren. Berufstätige in diesem Sektor und ihre Gewerkschaften – Ärzte, Krankenschwestern, Lehrer und viele andere – zeigen oftmals ein soziales Engagement und sind entschlossen, auch unterprivilegierte Gruppen zu versorgen. Auch andere Gewerkschaften jenseits dieser spezifischen Berufsgruppen organisieren und kämpfen politisch für die Durchsetzung von Interessen von benachteiligten gesellschaftlichen Gruppen. Ein solcher Kampf für soziale Gerechtigkeit ermöglicht Verbindungen zwischen Gewerkschaften auf der einen Seite und Konsumenteninitiativen und sozialen Bewegungen auf der anderen Seite, die für freien oder gleichberechtigten Zugang

zu öffentlichen Gütern wie Gesundheitsversorgung, Wasserversorgung und Bildung kämpfen. Diese Bündnismöglichkeiten bestehen nicht im Bereich der ausschließlich privaten Dienstleistungen.

Beide Fallbeispiele aus den öffentlichen Dienstleistungen verdeutlichen zudem die Rolle der ideologischen Dimension. Die Kampagne gegen den Entwurf der EU-Vergabe-Richtlinie hatte keine starke ideologische Komponente, sie beinhaltete keine Basismobilisierung der Beschäftigten und sie war nicht sehr erfolgreich. Umso mehr zeigt der erfolgreiche Kampf bei Emcali gegen die Wasserprivatisierung, wie gemeinsame Kämpfe mit anderen, das Gewicht der Gewerkschaften erhöhen können.

SCHLUSSFOLGERUNGEN

Im Angesicht der Globalisierung entwickeln die Beschäftigten unterschiedliche Strategien. Es gibt eine große Bandbreite von Kampfbedingungen und Ergebnissen sowohl innerhalb des Industriesektors als auch im Bereich der privaten und öffentlichen Dienstleistungen. Eine Vorstellung von Solidarität, die sich vor allem auf industrielle Kernbelegschaften bezieht, die in riesigen Fabrikhallen arbeiten, ist im 21. Jahrhundert eher ein Hindernis für die Entwicklung von transnationaler Solidarität. Das betrifft auch das Übertragen von Erfahrungen aus dem Norden. Drei zentrale Aspekte sind daher aus dieser vergleichenden Studie zu gewinnen:

Erstens ist der Fall der Autoindustrie nicht das einzige Paradigma; Bedingungen von Solidarität an den unteren Enden der globalen Wertschöpfungsketten, in den privaten Dienstleistungssektoren und im öffentlichen Sektor der Daseinsvorsorge sind ebenso bedeutsam.

Zweitens hängen Hierarchien zwischen Gewerkschaften und strukturelle Machtunterschiede entlang der globalen Wertschöpfungsketten eng miteinander zusammen.

Drittens kann eine erneuerte »ideologische Basis«, die für soziale Reproduktion grundlegende Dienstleistungen als Rechte und nicht als marktförmige Waren versteht, zur Stärkung von Gewerkschaften beitragen wie auch solidarische Verbindungen zu anderen sozialen Bewegungen ermöglichen.

Aus dem Englischen von Florian Becker

Ingemar Lindberg spielte eine wesentliche Rolle in der schwedischen Gewerkschaftsbewegung. Er arbeitet am Agora Think Tank (part of the Arena group) in Schweden.

IMPRESSUM

RLS STANDPUNKTE wird herausgegeben von der Rosa-Luxemburg-Stiftung und erscheint unregelmäßig
Redaktion: Marion Schütrumpf-Kunze
Franz-Mehring-Platz 1 · 10243 Berlin · Tel. 030 44310-127
Fax -122 · m.schuetrumpf@rosalux.de · www.rosalux.de

ISSN 1867-3163 (PRINT), ISSN 1867-3171 (INTERNET)