

Innovationen für die Erneuerung der Gewerkschaften

Gregor Murray* und Jeremy Waddington**

In weiten Teilen der industrialisierten Welt hat die Nachkriegsordnung die Position der Gewerkschaften gefestigt und ihnen genügend Raum gegeben, um Einfluss auf die wirtschaftliche und soziale Entwicklung auszuüben. In Europa hat der Staat das Gewerkschaftswesen durch günstige gesetzliche Bestimmungen und durch die Schaffung unterschiedlicher Formen des Dialogs zu Fragen der makroökonomischen Politik und des Sozialwesens gestärkt. Dieser Dialog beruhte in der Regel auf keynesianischen Ansätzen. Die Entwicklung des fordistischen Massenproduktionsmodells trug dazu bei, dass die Gewerkschaften einen wachsenden und relativ homogenen Mitgliederbestand aufbauen konnten und dass die Arbeitgeber auf zentraler Ebene oder Branchenebene Tarifverhandlungen mit den Gewerkschaften aufnahmen. Im Rahmen dieser Nachkriegsordnung waren die Gewerkschaften politisch tätig, um die sozialen Bedingungen zu verbessern und eine Steigerung der Lebensstandards für ihre Mitglieder zu verhandeln. Wie sich diese Tätigkeit im Einzelnen gestaltete und wie weit sie reichte, hing von dem jeweiligen nationalen Regulierungssystem ab, in das sie sich einfügte, und von der Struktur der betreffenden Gewerkschaftsbewegung. Wesentlich aber ist, dass die Gewerkschaften in die unterschiedlichen nationalen Regulierungssysteme eingebunden waren und einen festen Bestandteil dieser Systeme bildeten.

Am Ende der langen und mit stetigem Wachstum einhergehenden Nachkriegsperiode Mitte der 70er Jahre kam es zu einer Reihe von zusammenhängenden Entwicklungen, die die Position der Gewerkschaften in Frage stellten: die beschleunigte wirtschaftliche Internationalisierung, die zunehmende Verbreitung neoliberaler Politiken, die Veränderungen der Form von Arbeit und die Reform der Produktionssysteme. Außerdem führten die Prozesse im Zusammenhang mit der so genannten Tertiärisierung zu Verlagerungen auf den Arbeitsmärkten – während die industriellen Wirtschaftszweige schrumpften, wuchs die Beschäftigung im öffentlichen und zuletzt auch im privaten Dienstleistungssektor. Hinzu kommt, dass eine Unterscheidung zwischen den drei Sektoren zusehends schwieriger wurde. Viele der Prozesse, die im Namen einer „sozialen Modernisierung“ durchgeführt wurden, haben das traditionelle soziale und kulturelle Milieu, das die Grundlage der gewerkschaftlichen Hochburgen bildete, ausgehöhlt, und das Modell des männlichen Familienernährers, auf dem große Teile der gewerkschaftlichen Organisation beruhen, erwies sich zunehmend als inadäquat. Diese Entwicklungen haben dazu geführt, dass die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder und der gewerkschaftliche Organisationsgrad gesunken sind, mit der Folge, dass die materiellen und politischen Ressourcen bestimmter Gewerkschaften erheblich eingeschränkt wurden.

* Direktor des Interuniversity Research Centre on Globalization and Work (CRIMT) und Professor an der School of Industrial Relations in Montreal

** Professor für Industrielle Beziehungen an der University of Manchester und Projektkoordinator für das Europäische Gewerkschaftsinstitut in Brüssel

Angesichts dieser Entwicklungen haben einige behauptet, dass Gewerkschaften bedeutungslos und anachronistisch geworden seien und dass diejenigen, die fortbestehen, in vielerlei Hinsicht leere Hüllen darstellen (Ragini 2003). Andere haben angeführt, dass die Aspekte der Sozialbewegung des Gewerkschaftswesens überflüssig seien, da die Arbeitnehmer Gewerkschaften heute eher als Anbieter bestimmter Dienstleistungen betrachten und weniger als Träger des sozialen Wandels (Schroeder und Weßels 2003); genauso ist behauptet worden, dass es den Gewerkschaften gerade deswegen schlecht gehe, weil sie zu Dienstleistungsanbietern geworden seien und es ihnen nicht gelinge, Anschluss an die neuen Sozial- und Gemeinschaftsbewegungen zu finden, von denen der soziale Wandel ausgehen könnte (Turner 2005). Wiederum andere betonen, dass sich die Art und Weise, wie mit Arbeit und Beschäftigung umgegangen wird, wesentlich geändert hat und dass die Gewerkschaften es nicht geschafft haben, sich neue Vorstellungen und Strategien in Bezug auf neue Identitäten am Arbeitsplatz oder neue Gruppierungen auf dem Arbeitsmarkt zu Eigen zu machen (Edwards und Wajcman 2005).

Vor dem Hintergrund dieser Herausforderungen und mit der Absicht, Brücken zwischen den gängigen wissenschaftlichen Forschungsarbeiten zu Arbeits- und Beschäftigungsfragen einerseits und den Erfahrungen der Gewerkschaftsaktivisten und -funktionäre andererseits zu bauen, hat das Inter-University Research Centre on Globalization and Work (auch unter der französischen Abkürzung CRIMT – Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail – bekannt) im November 2004 in Montréal ein internationales Kolloquium über die Erneuerung von Gewerkschaften einberufen.¹ Ziel der Organisatoren war es, die Verbindungen zwischen verschiedenen Forschungsgemeinschaften, über staatliche Grenzen hinweg und zwischen Praktikern und Forschern, die sich mit der Erneuerung der Gewerkschaften befassen, zu stärken. Viele Organisationen haben sich mit Begeisterung diesen Zielen angeschlossen, und die Gewerkschaften ebenso wie die Partner aus der Forschung – insbesondere das EGI – haben das Vorhaben unterstützt. So sind, teils auf Einladung und teils im Anschluss an einen internationalen Aufruf zur Einreichung von schriftlichen Beiträgen und Erfahrungsberichten zum Thema “gewerkschaftliche Erneuerung”, zweihundertfünfzig Teilnehmer – Wissenschaftler, Gewerkschafter und andere Partner – aus fünfzehn Ländern zusammengekommen. Viele der neunzig Beiträge sind von der Webseite des CRIMT (<http://www.crimt.org/>) und seiner interaktiven Webseite zur Erneuerung der Gewerkschaften (<http://www.crimt.org/Unionrenewal.html>) abrufbar. Verschiedene Artikel dieses Kolloquiums erscheinen außerdem in fünf Fachzeitschriften in verschiedenen Teilen der Welt, die sich mit Fragen der Arbeits- und industriellen Beziehungen befassen, sowie in einem Sammelband mit Studien zur gewerkschaftlichen Erneuerung in Kanada (Kumar und Schenk 2005²). Da die Ziele des CRIMT-Kolloquiums und des EGI über-

1 Diese Initiative wurde im Rahmen eines Major Collaborative Research Initiative-Projekts mit dem Titel “Rethinking Institutions for Work and Employment” ergriffen, das vom CRIMT initiiert und vom Social Sciences and Humanities Research Council of Canada finanziert wurde.

2 Abgesehen von dieser *Transfer*-Ausgabe sei auch auf die kommenden Ausgaben von *Just Labour* (2005), *Labor Studies Journal* (2006), *La Revue de l’IRES* (2006) und *Relations industrielles/Industrial Relations* (2006) verwiesen.

3 Die Herausgeber dieses Themenhefts danken dem EGI für seine Unterstützung für das Kolloquium und dem *Transfer*-Redaktionsausschuss für die Überprüfung des Vorschlags und der Texte.

einstimmen, bot es sich natürlich an, einige der interessantesten Forschungsergebnisse in einem Themenheft von *Transfer* zu veröffentlichen.³

In der reichhaltigen Literatur, die sich mit den gewerkschaftlichen Reaktionen auf diese Herausforderungen auseinandersetzt, wird der Schwerpunkt auf Begriffe wie ‘Erneuerung’, ‘Neubelebung’, ‘Neugestaltung’ oder ‘Wiederbelebung’ der Gewerkschaften gelegt. In den meisten Fällen beziehen sich die Analysen eher auf einen nationalen als vergleichenden Kontext und mehr auf individuelle Gewerkschaften als auf Gewerkschaftsbünde oder Weltgewerkschaftsbünde und neigen dazu, Erneuerung als einen Prozess zu verstehen, der auf verschiedenen *Arbeitsebenen* (Heery *et al.* 2004) oder in verschiedenen *Arbeitsbereichen* (Behrens *et al.* 2004) stattfindet. Die vorliegende Ausgabe von *Transfer* bezieht insofern Aspekte dieser Analysen mit ein, als sie eine Bewertung der organisatorischen Erneuerungsversuche der Gewerkschaften vornimmt, sowohl auf verschiedenen Ebenen (auf Weltebene in den Beiträgen von Hammer und Lévesque und Dufour-Poirier; auf sektoraler Ebene in Contrepois und Jefferys; auf regionaler Ebene in Jobert; auf lokaler und betrieblicher Ebene in Brown Johnson und Jarley sowie in Lévesque und Dufour-Poirier) als auch in verschiedenen Arbeitsbereichen (neue soziale Bewegungen in Le Queux; junge Arbeitnehmer in Brown Johnson und Jarley; Frauen und Einwanderer oder Angehörige ethnischer Minderheiten in Yates).

Die Umgestaltung der globalen Produktionssysteme gehört zweifellos zu den herausstechenden Merkmalen der Umstrukturierungen im Arbeits- und Beschäftigungsbereich, mit denen die Gewerkschaften heute kämpfen müssen. Während die Grenzen der Unternehmen und ihr räumlicher Standort in der Vergangenheit klar festgelegt waren, sind sie nun im Zuge der Entwicklung der neuen Technologien dehnbare geworden. Die neuen Technologien verändern das Wesen der Beziehungen innerhalb und zwischen Unternehmen und ermöglichen eine weit reichende Integration von Produktionstätigkeiten, die früher lediglich in vertikal integrierten Unternehmen denkbar war. Gleichzeitig haben die höhere Beweglichkeit des Kapitals und die Beseitigung von Handelshindernissen die Möglichkeit eröffnet, Tätigkeiten auf kostengünstigere Produktionssysteme zu verlagern, und stets höher entwickelte internationale Logistiksysteme gefördert. Die Osterweiterung der EU liefert hierfür in zahlreichen Wirtschaftszweigen aufschlussreiche Beispiele. Allerdings beschränkt sich dieses Phänomen nicht auf Europa – Unternehmen in den USA und Kanada verlagern und/oder gliedern Tätigkeiten nach Lateinamerika und Asien aus, während die Unternehmen in Europa Tätigkeiten in Länder außerhalb der EU verlegen, entweder in die Nähe ihrer Außengrenzen (Türkei, die ehemaligen Sowjet-Republiken und Nordafrika) oder auf weiter entfernte, kostengünstigere Standorte in Asien. Es ist klar, dass den traditionellen Systemen der Arbeitnehmervertretung auf nationaler wie europäischer Ebene angesichts dieses Trends Grenzen gesetzt sind. Mehrere Beiträge dieser *Transfer*-Ausgabe helfen, dieses Phänomen besser zu verstehen.

Dass die Gewerkschaften auf internationaler Ebene tätig sein müssen, gilt selbstverständlich als Grundvoraussetzung für die Erneuerung der Gewerkschaften im Hinblick auf die Globalisierung, die Entwicklung internationaler Regulierungssysteme und den Einfluss multinationaler Unternehmen (Harrod und O’Brien 2002; Munck 2002; van Roozendaal 2002). Eine bedeutende institutionelle Reaktion der Weltgewerkschaftsbünde bestand darin, Internationale Rahmenvereinbarungen auszuhandeln. Nikolaus Hammer untersucht in

seinem Beitrag die Entstehung und den Inhalt dieser neuen weltweiten Kollektivabkommen, um zu ermitteln, ob sich diese Art der Gewerkschaftsreaktion für die allgemeinen Internationalisierungstendenzen im Güter- und Dienstleistungsbereich eignet. Diese Vereinbarungen sind hinsichtlich ihres Wirkungsbereichs noch sehr beschränkt (Hammer analysiert die 38 Vereinbarungen dieser Art, die bis Juni 2005 abgeschlossen wurden), und somit ist bei der Bewertung dieses Phänomens, das sich größtenteils in den letzten drei Jahren entwickelt hat, Vorsicht geboten. Der Autor unterscheidet bei diesen internationalen Rahmenvereinbarungen zwei Kategorien: einerseits Vereinbarungen, die auf Verhandlungen beruhen und eher in herstellerorientierten Lieferketten (wie der Automobilindustrie) zu finden sind, in denen die Gewerkschaften besser vertreten sind. Sie ähneln traditionellen Tarifvereinbarungen, auch wenn ihr Rahmen begrenzt bleibt. Andererseits werden Vereinbarungen, die auf die Gewährleistung von "Rechten" abzielen, häufiger in käuferorientierten Lieferketten (wie z.B. im Einzelhandelsabsatz) abgeschlossen, wo Gewerkschaften eine weit weniger wichtige Rolle spielen, und wo die Vereinbarungen meist auf einem Unternehmensverhaltenskodex aufbauen. In beiden Fällen hängt der relative Erfolg derartiger "Plattformen" in hohem Maße von der Fähigkeit der Akteure im Arbeitsbereich ab, zu mobilisieren und zu vernetzen.

Eines der schwierigsten Probleme für die Gewerkschaften des "Globalen Nordens" (d.h. der am weitesten entwickelten Volkswirtschaften) bildet ihre Beziehung zu den Gewerkschaften des "Globalen Südens" (d.h. der am wenigsten entwickelten und neu industrialisierten Volkswirtschaften). Für die Gewerkschaften des Südens, die häufig weit weniger organisiert und institutionalisiert sind als die des Nordens, und deren Autonomie allzu oft durch die Einflussnahme der Arbeitgeber und anderer eingeschränkt wird, stellt sich die Frage, ob sie als Organisationen zu sehen sind, denen eine gewisse philanthropisch motivierte Solidarität aus dem Norden entgegengebracht wird, oder als globale Konkurrenten für ein begrenztes Angebot an Arbeitsplätzen. Die Realität liegt sicherlich irgendwo zwischen diesen beiden Positionen, wobei der Diskurs mehr zu Solidarität tendiert, während die Praxis eher auf Wettbewerb hindeutet. Auf dieses Dilemma antworten die Gewerkschaften des Nordens meist damit, dass freie Tarifverhandlungen unterstützt und die Kapazität der Gewerkschaften des Südens gestärkt werden müssen. Aber wie stehen die Gewerkschaften des Südens zu diesen Fragen? Der Beitrag von Christian Lévesque und Mélanie Dufour-Poirier untersucht die Lage von sieben mexikanischen Mitgliedsgewerkschaften des Internationalen Metallgewerkschaftsbundes und wirft ein neues Licht darauf, wie Gewerkschafter in neu industrialisierten Volkswirtschaften die internationale Dimension im Rahmen von Weltgewerkschaftsbünden erfahren, die ihre Mitgliedsgewerkschaften des Südens beim Aufbau von Kapazitäten unterstützen. Die Analyse der beiden Autoren zeigt, dass die Reaktionen der Gewerkschaften unterschiedlich sind und von einem lokalistischen und defensiven Muster bis hin zu einer internationalistischen und proaktiven Ausrichtung reichen. Ähnlich wie Nikolaus Hammer in seinem Beitrag stellen sie fest, dass diese Ausrichtung mit der mehr oder minder großen Macht der Gewerkschaften zusammenhängt, die sowohl ihre Stärke als auch spezifische lokale Umstände widerspiegelt. Aus der Sicht der Autoren können internationale Bündnisse wesentlich zur Erneuerung der Gewerkschaften beitragen, unter der Voraussetzung, dass die Gewerkschaften des Südens (in diesem Fall Mexiko) genügend Macht haben. Wenn dies der Fall ist, können auch weiter reichende Solidaritäts- und Interessenskonzepte entstehen, wobei diese Schlussfolgerung auf die Gewerkschaften im Norden und im Süden gleichermaßen zutreffen scheint.

Innovationen für die Erneuerung der Gewerkschaften

Sylvie Contrepois und Steve Jefferys befassen sich mit zwei wichtigen Fragen: Wie können die Gewerkschaften auf Standortverlagerungen reagieren? Inwieweit können sie den neuen, von den Unternehmensleitungen auferlegten Prioritäten alternative Strategien entgegensetzen? Diese Fragen werden anhand der Reaktionen der nationalen Gewerkschaften im Bankensektor in Frankreich und dem Vereinigten Königreich untersucht. Aus der vergleichenden Darstellung der andauernden gewerkschaftlichen Umstrukturierungsprozesse in diesen beiden Ländern geht hervor, wie schwierig es für die Gewerkschaften ist, der Globalisierung im Namen ihrer Mitglieder auf effiziente Weise etwas entgegensetzen. Die Autoren weisen darauf hin, dass es zwar Bemühungen gibt, eine Kritik der in diesem Sektor herrschenden Trends und einen stärker transnationalen Ansatz in der Gewerkschaftsarbeit zu entwickeln, aber sie stellen auch fest, dass die Gewerkschaften in einigen Schlüsselfragen Schwierigkeiten haben, mit den Vorstellungen ihrer Mitglieder in Kontakt zu bleiben, und – vor allem im Hinblick auf die zunehmende Bedeutung allgemeiner Gewerkschaftsstrukturen – eine effektive grenzüberschreitende Koordinierung zwischen den nationalen Gewerkschaften in ihrem Wirtschaftszweig zu organisieren. Ob sie dazu in der Lage sein werden, hängt nach Ansicht der Autoren einerseits von einer effizienteren Organisation auf lokaler Ebene ab und andererseits von dem politischen Willen, alternative Visionen zu entwickeln.

Die Frage alternativer Visionen steht im Mittelpunkt des Beitrags von Stéphane Le Queux. Er versucht die Gründe für den fehlenden Dialog zwischen institutionalisierten Gewerkschaftsbewegungen und neuen sozialen Bewegungen, deren politische Vitalität von der Antiglobalisierungsbewegung verkörpert wird, zu ermitteln. Ausgehend von einer umfassenden Untersuchung der Teilnehmer an sozialen Bewegungen, darunter viele junge Arbeitnehmer, sowie auf der Basis einer genauen Beobachtung der Verfahrensweisen zur Wiederbelebung der Gewerkschaften in Frankreich stellt der Autor die Unterschiede in der Denkweise der beiden Bewegungen heraus. Er ermittelt verschiedene Bruchlinien, die diese beiden Perspektiven beeinflussen und sie voneinander unterscheiden: Utopie im Gegensatz zu Regulierung; partizipative im Gegensatz zu repräsentativer Demokratie; organische und inklusive Organisationsprinzipien im Gegensatz zu korporatistischer oder aufgeteilter Vertretung; und schließlich direkte und theatralische Aktionsformen im Gegensatz zu institutionalisierten oder ritualisierten Konfliktformen wie Tarifverhandlungen. Der Autor geht zwar heuristisch vor, um unterschiedliche Perspektiven herauszukristallisieren, aber seine Sympathie gilt erkennbar dem Transformationspotenzial der Politik der „Antiglobalisten“. In diesem Zusammenhang argumentiert er ähnlich wie Contrepois und Jefferys, dass sich die institutionalisierten Gewerkschaftsführungen in einer schwierigen Lage befinden, denn sie sind nicht in der Lage, alternative Visionen der Globalisierung zu entwickeln, und hätten daher Interesse, sich die transformative Politik der neuen sozialen Bewegungen zu eigen zu machen. Nicht alle Leser werden mit der vom Autor selbst eingeräumten übertypisierten Darstellung der institutionellen Gewerkschaftsführungen einverstanden sein, aber seine Analyse der Logik der Antiglobalisierungsbewegungen und ihrer Gegensätze zu traditionelleren gewerkschaftlichen Ansätzen ist aufschlussreich und gibt den Anstoß, über die Dynamik des ‚Politischen‘ als Kernelement der gewerkschaftlichen Wiederbelebung nachzudenken.

Änderungen von Regulierungssystemen können auch zu einer Neuordnung der Tarifverhandlungsebenen in den einzelstaatlichen Volkswirtschaften führen (siehe zum Beispiel

Gregor Murray and Jeremy Waddington

Marginson und Sisson 2004). Der Beitrag von Annette Jobert ist in diesem Zusammenhang besonders interessant, da er beschreibt, wie die französischen Gewerkschaften mit diesen Veränderungen umgehen. Die französische Gewerkschaftsbewegung ist insbesondere im Bereich der Mitgliedszahlen und der Anwesenheit im Betrieb schwach. Die Autorin stellt drei weitere Trends heraus, die zur Destabilisierung der französischen Gewerkschaften beitragen: die Dezentralisierung bestimmter staatlicher Aufgaben in Frankreich; die Verlagerung von Verhandlungen fort von der sektoralen Ebene auf die Unternehmens- oder Betriebsebene und noch weiter auf Arbeitsplatzebene; und die Auflösung vertikal integrierter Produktionssysteme in regionale Herstellernetzwerke. Diese Veränderungen können als Faktoren betrachtet werden, die zu einer Einschränkung der kollektiven Vertretungsmechanismen und zu einem weiteren Niedergang der Gewerkschaften in Frankreich führen. Die Autorin weist in ihrer Analyse jedoch darauf hin, dass sie auch neue Handlungsmöglichkeiten für die Gewerkschaften auf regionaler Ebene eröffnen. Ihr Beitrag zeigt anhand von jüngsten Erfahrungen in Frankreich – im Bereich des Schutzes von Arbeitsplätzen und bei Initiativen zur wirtschaftlichen Entwicklung, wie z.B. Fortbildungsmaßnahmen – dass auf Seiten der Sozialpartner Raum und Impulse für den regionalen Dialog entstehen, die zu einer Erneuerung der Gewerkschaften in Frankreich führen könnten. Im Gegensatz zu den traditionellen Formen des Dialogs zwischen Gewerkschaften und Unternehmensleitungen scheinen diese regionalen Varianten jedoch ein breiteres Spektrum von Akteuren einzubeziehen und ziemlich komplexe und variable Asymmetrien zwischen den Vertretungsformen auf den verschiedenen Ebenen (Arbeitsplatz, Betrieb, Wirtschaftszweig und Region) aufzuweisen, da die sozialen Akteure nach neuen Wegen für die Regulierung von Arbeit suchen. Diese Analyse fügt sich zweifellos in einen breiteren Argumentationsrahmen ein, der sich auf die Neuregelung der Arbeit in einem globalen Raum, auf mögliche neue Orte der Verhandlungen über Arbeit und auf die Entstehung neuer sozialer Akteure bezieht.

Bei den Debatten ist auch untersucht worden, welche Taktiken und Strategien von Gewerkschaftern in unterschiedlichen einzelstaatlichen Regulierungssystemen angewandt werden, um eine Erneuerung der Organisation herbeizuführen. Zu den Optionen, die in der Fachliteratur genannt werden, gehören Dienstleistungsangebote, Organisation, Partnerschaft am Arbeitsplatz, soziale Partnerschaft, gewerkschaftliche Arbeit im Rahmen von Bürgerinitiativen oder sozialen Bewegungen (Wills 2002; Waddington 2000; Shostack 1991; Dribbusch 2003). Vor dem Hintergrund post-modernistischer Berichte über den Niedergang des Bürgerbewusstseins und eines zerfasernden Sozialkapitals in den Vereinigten Staaten untersuchen Nancy Brown Johnson und Paul Jarley die Möglichkeiten, die das Konzept des Sozialkapitals für die Erneuerung der Gewerkschaften bietet. Ausgehend von Erfahrungen einer großen amerikanischen Gewerkschaft im Lebensmitteleinzelhandel und in der fleischverarbeitenden Industrie argumentieren sie, dass die Gewerkschaften nur dann Gewerkschaftswissen und -partizipation aufrechterhalten und aufbauen können, wenn sie die Organisationsmethoden des neunzehnten Jahrhunderts anwenden, das heißt engmaschige soziale Netzwerke zwischen den Menschen knüpfen, die zusätzlich zur Unterstützung am Arbeitsplatz Gegenseitigkeitshilfe schaffen. Derartige Netzwerke zwischen jungen Arbeitnehmern und zwischen jungen Arbeitnehmern und lokalen Gewerkschaftsvertretern sind nach Aussage der Autoren für die Gewerkschaften von entscheidender Bedeutung, um Arbeitnehmer für die Unterstützung wirtschaftlicher und politischer Ziele zu mobilisieren.

Innovationen für die Erneuerung der Gewerkschaften

Ihre Schlussfolgerungen geben offensichtlich Denkanstöße für die Schwierigkeit der Gewerkschaften, junge Arbeitnehmer für traditionelle kollektive Projekte zu gewinnen. Im Übrigen beschränken sich diese Schwierigkeiten nicht auf junge Arbeitnehmer. Aus einigen Beiträgen dieser *Transfer*-Ausgabe, aber auch generell in der Literatur zur Erneuerung der Gewerkschaften (z.B. in Levesque und Murray 2002) wird darauf hingewiesen, dass der Aufbau von Gewerkschaftsmacht auf lokaler Ebene vom internen Zusammenhalt und von der Mobilisierung der Mitglieder abhängt. Die beiden Autoren vertreten in diesem Beitrag die Ansicht, dass die Schaffung sozialer Netzwerke eines der Schlüsselemente für das Verständnis dieser Dimension der gewerkschaftlichen Erneuerung darstellt.

Den aktuellen Gewerkschaftsbewegungen wird insbesondere vorgeworfen, nicht fähig zu sein, mit der sozialen Zusammensetzung eines sich ändernden Arbeitsmarktes zurechtzukommen. Frauen spielen heute auf dem formalen Arbeitsmarkt eine wesentlich wichtigere Rolle, ebenso wie Arbeitnehmer mit unterschiedlichem rassischen und ethnischen Hintergrund. Wenn Globalisierung mit einer Polarisierung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt einhergeht, d.h. mit der Bevorteilung der Gewinner und der Benachteiligung der Verlierer, dann entstehen für genau diese Gruppen häufig Ghettos schlechter bezahlter Arbeitsplätze und das Problem, dass sie kollektiv nicht vertreten werden. Daraus ergibt sich die Kernfrage, ob die Gewerkschaften in der Lage sind, sich sowohl auf die Polarisierung als auch die größere Vielfalt der heutigen Arbeitsmärkte einzustellen und mit ihnen zurechtzukommen. Diese Frage steht im Mittelpunkt des Beitrags von Charlotte Yates, die davon ausgeht, dass jedwedes Vorhaben mit dem Ziel der gewerkschaftlichen Erneuerung diese Herausforderung bewältigen muss. Ihre Analyse ist insofern interessant, als sie eines der angeblich besseren Beispiele gewerkschaftlicher Diversifizierung im Licht der Veränderungen am Arbeitsmarkt untersucht. Die kanadische Gewerkschaftsbewegung gilt als eine derjenigen, die bei der Eingliederung von Frauen, Arbeitnehmern aus Einwandererfamilien und ethnischen Gruppen weiter vorangeschritten sind als viele andere Arbeitnehmerbewegungen auf nationaler Ebene. Die Autorin rät jedoch zur Vorsicht. In einer systematischen Analyse untersucht sie die unterschiedlichen Facetten gewerkschaftlicher Aktivitäten – u.a. ihre Organisations- und Partizipationsstrukturen – und gelangt zu dem Schluss, dass es angesichts der zwingenden Verschiebungen am Arbeitsmarkt eines deutlichen Wandels bedarf, um die Unausgewogenheit in der Vertretung dieser Arbeitnehmer zu korrigieren. Dieser Wandel dürfe aber nicht nur zu oberflächlichen Veränderungen führen. Aus ihrer Sicht ist es von grundlegender Bedeutung, dass die Gewerkschaften in Kanada und andernorts die Ziele und Ambitionen der neuen Gruppierungen am Arbeitsmarkt einbeziehen und widerspiegeln müssen, um die Herausforderung der gewerkschaftlichen Erneuerung meistern zu können.

Die vorliegenden Beiträge liefern zahlreiche Denkanstöße und beleuchten wichtige Analyse-schwerpunkte und Handlungsbereiche in den laufenden Debatten über die Erneuerung und Wiederbelebung der Gewerkschaften. Zusammen gelesen spiegeln sie den multi-dimensionalen Charakter der Herausforderungen wider und weisen auf Schlüsselemente der notwendigen Innovationen hin, um eine kollektive Antwort auf die fortwährende Umstrukturierung der globalen Wirtschaft zu erarbeiten.