

Peter Bleses/Antje Vetterlein, Gewerkschaften ohne Vollbeschäftigung, Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2002, 192 S.

„Wozu noch Gewerkschaften?“, fragte einmal die Süddeutsche Zeitung und scheint den Nerv der Gewerkschaftsmitglieder getroffen zu haben; denn die kehren ihrer Interessenvertretung immer häufiger den Rücken. Den Gründen dafür geht das Buch von *Peter Bleses* und *Antje Vetterlein* nach. „Neutral“, wie man bereits im Vorwort versichert; wird in und um die Organisation doch genug polemisiert. So folgt einer kurzen Einführung zum Thema Gewerkschaften und Vollbeschäftigung gleich der theoretische Teil des Buches (Kapitel 2). Hier beschäftigen sich die Autoren mit der Fragestellung, wer überhaupt ein Interesse an Vollbeschäftigung hat und wer sie letzten Endes herbeiführen kann. Es stellt sich heraus, daß die, die ein Interesse an Vollbeschäftigung haben (Gewerkschaften), keine schaffen können und die, die welche schaffen könnten (Unternehmer)kein Interesse daran haben, welche zu schaffen. Der Staat legt zwar die Rahmenbedingungen fest und auch der Arbeitnehmer kann seinen Teil dazu beitragen, indem er Arbeitszeitverkürzungen zustimmt oder zu mehr Mobilität bereit ist; letztlich aber ist es der Arbeitgeber, der Leute einstellt oder eben auch nicht.

Und die Gewerkschaften? Sie haben das Problem, daß es die Vollbeschäftigungsgesellschaft im traditionellen Sinne nicht mehr gibt, ihr Rahmen zumindest brüchig ist. Dafür sprechen die Zunahme der Arbeitslosigkeit, insbesondere der Langzeitarbeitslosigkeit, veränderte Beschäftigungsverhältnisse und das damit verbundene Ende des Nor-

malarbeitsverhältnisses, die Veränderung des Wohlfahrtsstaates weg vom lohnarbeitszentrierten Sozialversicherungsstaat hin zur Unterstützung von Familien(-aufgaben); und nicht zuletzt die informativen Zahlen, die *Bleses/Vetterlein* im dritten Kapitel ihres Buches anführen. Damit ist auch das Leitbild der Gewerkschaften nicht nur veraltet, sondern unrealistisch. Also stimmt das Bild vom unbeweglichen 'Organisationstanker Gewerkschaft'? Nicht wirklich, denn das soziale Leitbild der Gewerkschaften hat derzeit eher den Charakter von *work in progress* (115), wie die Autoren im vierten Kapitel ihres Buches anhand des Grundsatzprogramms des DGB, zahlreichen Positionspapieren und anderen Quellen wie z. B. der „Sozialstaatscharta“ belegen.

Einig sind sich die Gewerkschaften zwar darin, daß es den alten Typus von Vollbeschäftigung im herkömmlichen Normalarbeitsverhältnis nicht mehr geben wird und daß die gewerkschaftlichen Strategien in der Arbeitspolitik daran anzupassen sind ('Normalität des neuen Typs); Uneinigkeit besteht aber nach wie vor in der Sozialpolitik und im gleichberechtigten Nebeneinander von Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit. Themen wie *income mixes* oder die Veränderung der Sozialpolitik weg von der Lohnarbeitszentrierung hin zur Familie werden nach Meinung der Autoren nicht hinlänglich aufgenommen oder bleiben gänzlich unberücksichtigt.

Letztlich offenbart „die intensive, auch den öffentlichen Diskurs nicht scheuende Suche nach einen sozialen Leitbild“ (117), das den veränderten und sich weiter verändernden sozialen und ökonomischen Gegebenheiten der Gegenwart und Zukunft gerecht wird, vor allem eines: das Dilemma, in dem

sich die Gewerkschaften befinden. „Öffnen sich die Gewerkschaften nach außen, verlieren sie die so wichtige Unterstützung von ihren Mitgliedergruppen – vertreten sie konsequent ihre Mitgliederinteressen (was angesichts der zunehmenden Heterogenität der verschiedenen Mitgliedergruppen und ihrer Interessen schon schwer genug sein dürfte), verlieren sie an äußerer Gestaltungsmacht.“ (117)

Ist das Bündnis für Arbeit eine Möglichkeit sich aus diesem Dilemma zu befreien? *Bleses/Vetterlein* suchen im fünften Kapitel nach Antworten. Nach einem kurzen Blick auf die Geschichte des Bündnisses, drängt sich angesichts mangelnder Ergebnisse schnell die Frage auf, was „dieses Bündnis überhaupt leisten kann.“ (125) Es zeigt sich, das die Hoffnungen der Gewerkschaften vergebens waren (und wohl auch bleiben werden), denn ein Erfolg des neokorporatistischen Arrangements zwischen Staat, Arbeitgeber und Gewerkschaften schien von vornherein fraglich, zum einen, weil es kein gemeinsames Interesse am Bündnisziel gab und zum anderen weil die glaubhafte Interventionsdrohung des Staates, die innerorganisatorische Konflikte unterbinden könnte, fehlte. Das Bündnis war damit zwar nicht von vorne herein zum Scheitern verurteilt, die Steuerungskapazität infolge dessen aber gering. So blieb es im allgemeinen bei „nicht bindenden Absichtserklärungen oder Äußerungen, daß generell in bestimmten Forderungen übereingestimmt wird.“ (142)

Dennoch war das Bündnis für Arbeit für die Gewerkschaften in einer Hinsicht erfolgreich. Sie haben, nachdem sie in den letzten Jahren als gesellschaftlicher Akteur zunehmend in die Defensive gedrängt wurden, wieder an

Bedeutung und Handlungsfähigkeit gewonnen, auch wenn das Bündnis seinem Ziel, dem Abbau der Arbeitslosigkeit, nicht gerecht werden konnte.

Bleibt schlußendlich noch die Frage, was sich aus diesen Ergebnissen an Risiken und Chancen für die Gewerkschaftspolitik ergibt. Das sechste Kapitel liefert Antworten. Dem vorangestellt ist eine Zusammenfassung aller vorangegangenen Kapitel, die noch einmal deutlich macht, daß das Bild vom großen unbeweglichen 'Organisationstanker Gewerkschaften' so nicht stimmt. Die gewerkschaftlichen Reaktionen auf die Veränderungen der sozialen, politischen und ökonomischen Konstitution der Arbeitswelt sind alles andere als starr, „in der Arbeitspolitik sogar bemerkenswert.“ (147) Die Position der Gewerkschaften ist trotzdem schwierig. Nicht weil die Gewerkschaften es nicht besser gewußt hätten, vielmehr hatten sie kaum eine (andere) Wahl. Das Thema Arbeitszeitverkürzung, daß als zentrales Element zur Verringerung der Arbeitslosigkeit insbesondere (aber nicht nur) von den Gewerkschaften gefordert und im Kapitel ausführlich diskutiert wird, bildet da keine Ausnahme: „Sobald kollektive Ziele verfolgt werden sollen, die generell wirksamer sind als partikuläre, geht die Loyalität der Mitglieder aufgrund der unterschiedlichen (kurzfristigen) Kosten- und Nutzenverteilung verloren.“ ((170).

Stillstand wäre dennoch problematisch(er). Eine Abkehr vom tradierten Modell lohnarbeitszentrierter sozialer Sicherung ist der (nächste) Schritt in die richtige Richtung. So „würden Widersprüche zwischen der Arbeits- und Sozialpolitik ebenso verringert wie die gewerkschaftliche Strategiefähigkeit generell erhöht.“ (174). Daß die Ge-

werkschaften die Ausrichtung der Sozialpolitik nicht allein verändern können, scheint klar, aber sie können den innergewerkschaftlichen Widerstand (der abnehmenden Zahl) der Profiteure lohnarbeitszentrierter Sozialpolitik überwinden, und „damit eine wichtige politische Voraussetzung zur Umsetzung einer anderen Sozialpolitik schaffen.“ (174)

Wie dieses „Überwinden“ konkret aussehen soll, lassen die Autoren allerdings offen, vielleicht heben sie sich dies für eine Fortsetzung des Buches auf. Vielleicht finden sich dann auch die Daten zur Arbeitszeitverkürzung im selben Kapitel wie deren Diskussion. Den Rezensenten, der ein ansonsten gelungenes Buch in den Händen hielt, würde es jedenfalls freuen.

Alexander Fiedler

Wilhelm Vosskamp (Hrsg.): Ideale Akademie. Vergangene Zukunft oder konkrete Utopie? (Forschungsberichte, Band 11, BBAW. Interdisziplinäre Arbeitsgruppen), Berlin: Akademie Verlag 2002, 320 S.

Eine konkrete Akademie, nämlich die Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften (BBAW), feierte kürzlich mit einem Jubiläumskolloquium ihr 300jähriges Bestehen. Die Beiträge dieses Kolloquiums wurden nun unter dem Titel „Ideale Akademie. Vergangene Zukunft oder konkrete Utopie?“ publiziert.

Der Herausgeber *Wilhelm Vosskamp* verdeutlicht in der Einleitung die Ausrichtung des Sammelbandes: Es gehe nicht um die Vergangenheit der Akademie, zur der bereits viel geforscht worden sei, sondern um ihre Zukunft: „Lassen sich überlieferte utopische

Vorstellungen für Überlegungen zu einer ‚Idealen Akademie‘ produktiv machen? Wie könnte die Vision einer solchen Gelehrten-gesellschaft heute aussehen?“ (S. 7). Die Beiträge gehen dabei ausdrücklich nicht vom Bestehenden aus: „Bei der ‚Idealen Akademie‘ handelt es sich ... um Überlegungen zu einer nicht existierenden, aber hypothetisch-möglichen oder denkbaren wissenschaftlichen Einrichtung“ (S. 8). Werfe man einen Blick auf solche Überlegungen bis in die Gegenwart, ließe sich eine Trias wiederkehrender Themen beobachten: „Erkenntnis (Denken und Entwerfen), Schreiben und Reden (als kommunikative Vermittlung) und Bildung (als kommunikative Leistung und Funktion) ...“ (S. 9). Dieser Dreiteilung verdankt der vorliegende Sammelband seine Unterteilung in Wissenschaftsbegriff und Wissenschaftskonzeption, Organisation und Institutionalisierung sowie Funktionen und Anwendungserwartungen.

Den Anfang macht *Lorraine Daston* mit einem sehr anregenden Beitrag über „Neuigkeit, Neugierde, Erneuerung.“ Sie beschreibt den Umbruch der Wissenschaften in der frühen Moderne, „als das Neue selbst neu war“ (S. 18). Dies sei die Grundlage von Leibniz' Gedanken zu einer Akademiegründung gewesen: an einem Ort Sehenswürdigkeiten, Merkwürdigkeiten und andere hübsche Dinge öffentlich aufzuführen: „Statt altes Wissen zu verdauen, hungerte die wissenschaftliche Neugierde beständig nach neuem“ (S. 24). Die Neugierde mußte beständig mit Neuigkeiten ‚gefüttert‘ werden, während die Subjekte der Neugierde, die *scientific community*, sich gleichsam beständig selbst erneuern sollte. Unter dem Titel „Forschungsorganisationen und Ordnungen