

# SUD-Gewerkschaften: neue Organisationen erobern die Gewerkschaftsbühne

Renaud Damesin, Jean-Michel Denis

Seit gut zehn Jahren treten in der französischen Gewerkschaftsbewegung neue Gewerkschaftsakteure hervor. Teils sind sie aus schon bestehenden Organisationen hervorgegangen. Das gilt für die SUD-Gewerkschaften<sup>1</sup> (von denen in diesem Artikel die Rede sein wird) oder die FSU (Fédération Syndicale Unitaire), die 1993 aus der ein Jahr zuvor implodierten LehrerInnengewerkschaft FEN (Fédération de l'Education Nationale) hervorgegangen ist. Teils sind die neuen Akteure als Neugruppierung nicht verbandlich gebundener Kräfte entstanden und geben sich die Form neuartiger, berufsgruppenübergreifender Organisationen. Das gilt für die Union Syndicale-Groupe des Dix, die sich offiziell 1998 konstituiert hat, real aber schon seit 1981 existiert, oder die UNSA (Union Nationale des Syndicats Autonomes)<sup>2</sup>.

Als erste SUD-Gewerkschaft ist 1988 die SUD-PTT im Bereich der Post von AktivistInnen gegründet worden, die aus dem (sozialliberal orientierten, Anm. d.Ü.) Gewerkschaftsdachverband CFDT ausgeschlossen worden waren (Damesin/Denis 2001). Dieser Ausschluss erfolgte einerseits wegen ihres Engagements in einem internen Konflikt ihres Organisationsbereichs, andererseits wegen ihrer Unterstützung für verschiedene *coordinations* (autonome außergewerkschaftliche Basisbewegungen, Anm. d.Ü.), die sich Ende der 80er Jahre bei den LehrerInnen, den Krankenschwestern, den Eisenbahnern, den Angestellten der SNECMA und der Air France etc. entwickelten. Beide Engagements erfolgten gegen den Willen der Gewerkschaftshierarchie (Denis 1996).

Entgegen allen Erwartungen ist die neue Gewerkschaftsunion bei ihrer Verankerung im Bereich der Post und Telekommunikation erfolgreich. Sie erfährt ein starkes Wachstum, was angesichts der allgemeinen Gewerkschaftsmisere doch etwas aus dem Rahmen fällt. Dieses Wachstum erfolgt auf drei Ebenen:

- bei der Mitgliederzahl, die von 1.843 im Jahr 1990 auf 5.847 im Jahr 1995 steigt und 1999 12.317 erreicht (Daten von SUD);
- bei den Wahlergebnissen: bei France Telecom steigt ihr Stimmenanteil von 5,9% im Jahr 1990 auf 28% im Jahr 2000 und bei der Post im selben Zeitraum von 4,5% auf 18,7%; damit ist sie in diesen beiden Unternehmen die zweitstärkste Gewerkschaftsgruppe;
- bei der geografischen Verankerung: war sie am Anfang im wesentlichen in der Ile-de-France verankert (1990 stellten die Mitglieder in der Provinz nur 21,4% ihrer Mitglieder), so ist sie seit 1993 in fast allen Départements, auch jenen in Überssee, präsent.

Dennoch erklärt dieser Erfolg nicht allein den Platz und die Reputation, die sich diese Gewerkschaft in der französischen Gewerkschaftsbewegung erworben hat. Diese hängt noch mit zwei anderen Faktoren zusammen:

- ihrem Engagement bei »politischen« (citoyennes) und »gesellschaftlichen« Aktionen außerhalb ihres Organisationsbereichs, ob es sich um nationale (um Kämpfe für soziale Rechte: Rechte der Frauen, der Sans-Papiers, der Obdachlosen usw.) wie auch um internationale Mobilisierungen (ATTAC, Euromärsche gegen die Arbeitslosigkeit, Mobilisierung gegen die G8 usw.) handelt;
- der Modellfunktion, die sie für andere entstehende Kräfte darstellt, welche, vor allem seit der sozialen Protestbewegung des Jahres 1995, ihr Signum übernommen haben. Im Jahr 2001 gibt es etwa 50 SUD-Gewerkschaften von unterschiedlicher Größe und Bedeutung. Nach SUD-PTT sind SUD Santé-Sociaux (8000 Mitglieder), SUD-Rail (5000 Mitglieder) und SUD-Education (2500 Mitglieder) die Wichtigsten.

Drei Charakteristika machen die Originalität des Phänomens SUD in der derzeitigen Gewerkschaftsszene aus.

Erstens ist es der erklärte Wille dieser neuen Organisationen, eine Gewerkschaftspraxis kämpferischen Typs wiederzubeleben, was den vorherrschenden Orientierungen der anderen – nationalen wie europäischen – Gewerkschaftszentralen zuwiderläuft. SUD will die kämpferische Option, die ihren Ausdruck im Kräfteverhältnis und Konflikt findet, sowohl über kollektive Mobilisierung wie auch über eine kämpferische Strategie in den Vertretungsgremien, bei denen sie sich zu einer Teilnahme entschlossen hat, zur Geltung bringen.

Zweitens und damit zusammenhängend geht es darum, Gewerkschaftspraxen zu rekonstruieren, die auf Beteiligung der Mitglieder und Mobilisierung aufbauen. Seit ihrer Gründung orientieren sich die verschiedenen SUD-Gewerkschaften auf eine Gewerkschaftsarbeit, die basisorientiert ist und möglichst basisnahen Aktionen den Vorzug gibt. In diesem Sinne ist ihr Ziel weniger, institutionelle Aktionsformen zurückzuweisen, als vielmehr, die Einbindung der Gewerkschaft in die Gemeinschaft der Werktätigen und die soziale Bewegung zu bekräftigen.

Ein drittes Merkmal ist die Ablehnung, sich in ihren Aktivitäten allein auf den jeweiligen Organisationsbereich zu beschränken. Obwohl sie durch die Umstände dazu gezwungen worden sind, die Form einer Berufsgruppen- und/oder Betriebsgewerkschaft anzunehmen, hat keine der neu geschaffenen Organisationen wirklich darauf verzichtet, ihre Aktivitäten auf einen berufsgruppenübergreifenden Rahmen zu beziehen – verbandliche Abstammung verpflichtet! Diese Ausrichtung, die durch die Zurückweisung jeder Perspektive eines Wiedereintritts in einen der Verbände eine zusätzliche Komplexität erfährt, findet heute einen doppelten Ausdruck:

- dem Engagement eines Großteils dieser Kräfte in einer Gewerkschaftsunion, die diese Rolle einer berufsgruppenübergreifenden Struktur spielt: die Union Syndicale-Groupe des Dix;
- einer Aktionspraxis, in der sich berufsgruppenbezogene Anliegen eng mit darüber hinausgehenden, stark gesellschaftsbezogenen Anliegen verbinden.

Am Schnittpunkt dieser Dimensionen interessieren uns in diesem Artikel speziell zwei Punkte: (1) die Arbeitsweise dieser Gewerkschaften in den Instanzen der Personalvertretung und (2) die Besonderheit ihres berufsgruppenübergreifenden Vorgehens.

## **Die Konfrontation der Transformationen im öffentlichen Sektor**

Die SUD-Gewerkschaften entstanden zu einem Zeitpunkt, an dem die Arbeitsteilung und -organisation in den öffentlichen Unternehmen beträchtlich verändert wurden. Hier interessieren uns speziell die Fälle der Unternehmen France Telecom, La Poste und SNCF (Bahn, d.Ü.), wo sich SUD stark und frühzeitig verankert hat: die Gewerkschaft SUD-PTT (Post und France Telecom) als allererste, SUD-Rail als zweite.

In den drei genannten Unternehmen ist der Platz des öffentlichen Dienstes in Relation zu den gesamten Aktivitäten neu definiert worden. Die Anpassung an den Markt wurde ein zentrales Thema der Unternehmensleitung. Auf die NutzerInnenversorgung ist die kommerzielle KundInnenorientierung gefolgt (Jeannot, 1998). Die Arbeitsplätze in den drei Unternehmen sind neu definiert worden: neue Gehaltssysteme, ein neues Herangehen an den/die NutzerIn des öffentlichen Dienstes, neue Methoden des Personalmanagements, die leistungsorientierten Beförderungen gegenüber Seniorität mehr und mehr Bedeutung zumessen.

SUD-PTT und SUD-Rail haben diese Reformen vollständig abgelehnt. Beide Gewerkschaften haben eine traditionelle Vorstellung vom französischen Modell des öffentlichen Dienstes, in der

- die Bewahrung der Einheit des Unternehmens und die Zurückweisung einer Gewinnorientierung der öffentlichen Dienste unauflöslich zusammenhängen;
- der öffentliche Dienst mit der Aktivität des Unternehmens, das sie erbringt (Post, France Telecom oder die SNCF), identifiziert wird,
- das Statut der BeamtIn (fonctionnaire) oder des Eisenbahners als Instrument verteidigt wird, das zur Erledigung der vom Staat übertragenen Aufgabe notwendig ist.

Die Kritik am ganzen Prozess der inneren Ausdifferenzierung von France Telecom, Post und SNCF (unterschiedliches Dienstrecht der Beschäftigten bzw. unterschiedliche Rechtsformen von Firmen derselben Gruppe) ist mit einer Strategie der Nicht-Kooperation verbunden, die sich durch die Zurückweisung jedweden Kompromisses mit der Firmenleitung auszeichnet. Wir werden deren Kernelemente aufzeigen, bevor wir die Grenzen dieser Strategie angesichts der fortschreitenden Transformation des öffentlichen Sektors herausstreichen.

### **Die ursprüngliche Haltung: eine nicht-kooperative Gewerkschaftspraxis**

Bei der Post, France Telecom und SNCF sind die industriellen Beziehungen in paritätischen Instanzen (zwischen Leitung und PersonalvertreterInnen) geregelt, in denen die Debatte und Konsultation in Fragen des Beschäftigtenstatus und der Organisationsentwicklung stattfindet. Die Konsultation dieser spezifischen, statutarisch geregelten, paritätischen Instanzen (im Ggs. zu 'normalen' Betriebsräten, Anm.d.Ü) (in denen der Staat zum Teil präsent ist) ist eine Eigenheit der sozialen Verfassung dieser Unternehmen. In dieser Hinsicht ist die Verhandlung ein privilegiert Weg zur Durchsetzung von Reformen in diesen Unternehmen geworden, seit Mitte der 80er Jahre in der SNCF, seit Mitte der 90er Jahre bei der Post und France Telecom.

Ein Großteil der Kritik von SUD-PTT und SUD-Rail an anderen Gewerkschaftsorganisationen bezieht sich auf die Praxis letzterer, insbesondere deren akti-

ve Unterstützung von Verhandlungen. SUDs stellen sich regelmäßig außerhalb möglicher Kompromisse. Unter Rekurs auf Howard S. Becker (1995) sprechen wir von einer Outsider-Gewerkschaftspraxis. Outsider sind jene, in die man »kein Vertrauen haben kann, dass sie gemäß den Normen leben, die sich die Gruppe gibt«. Der so etikettierte Akteur, der »die Norm nicht akzeptiert, nach der er beurteilt wird« oder der »denen, die ihn beurteilen, die Kompetenz oder Legitimität abspricht, dies zu tun«, verfestigt sein Außenstehen.

SUD-PTT und SUD-Rail schlagen keinen »politischen Tausch« vor, der ihre (Konflikt-)Ressourcen als Gegenleistung für eine langfristige Gewinnperspektive für das repräsentierte Personal neutralisieren würde (Pizzorno 1978). Die Interaktionen mit den anderen Akteuren des Unternehmens haben keinen Kompromiss wie die Unterzeichnung eines Abkommens zwischen zwei Parteien zum Ziel; keinen Kompromiss, der eine Übereinkunft und die wechselseitigen Leistungen vertraglich festschreiben würde. Um die Ziele der von ihnen Vertretenen zu erreichen, favorisieren beide Gewerkschaften ein Kräftemessen mit jenen, die sie als Klassengegner bezeichnen, um die Durchsetzung von Interessen, die sie als nicht ausgleichbar einschätzen. Die Texte ihres ersten Gewerkschaftskongresses unterstreichen daher ihren Vorbehalt, Abkommen zu erzielen (SUD-Rail) bzw. überhaupt an Verhandlungen teilzunehmen (SUD-PTT).

Sich allein auf diesen Ansatz zu beziehen, hieße eine wichtige Tatsache zu unterschlagen: die SUD-Vereinigungen und ihre Gewerkschaften sind gleichzeitig *im* System der industriellen Beziehungen (*«Insiders»*) (und wollen dies auch bleiben), insofern als sie an entsprechenden Vertretungswahlen (im Betrieb wie für die Arbeitsgerichte, Anm.d.Ü.) teilnehmen und dabei, wie wir sahen, beachtliche Ergebnisse erzielen. Verschiedene Gründe haben SUD-PTT und SUD-Rail veranlasst, sich hier einzuklinken:

- Bei gewichtigen Wahlergebnissen kann eine Gewerkschaft in einem Unternehmen als repräsentativ erklärt werden. Damit können Gewerkschaften an von der Unternehmensleitung initiierten Verhandlungen und Konzertierungen teilnehmen, deren Form und Inhalte kritisieren, und können Treffen mit der Unternehmensleitung verlangen.
- Je nach Wahlergebnis werden den Gewerkschaften Mittel zugestanden, die wiederum teilweise an den Verband weitergegeben werden. Die Gewährung von Freistunden für die Gewerkschaftsarbeit, die Freistellung von AktivistInnen für dauerhafte Tätigkeiten und budgetäre Zuwendungen stabilisieren die Gewerkschaftsstrukturen.
- Repräsentativität verschafft eine legitime Position im System der industriellen Beziehungen, um dort das Statut der Belegschaft zu verteidigen.

Das System der industriellen Beziehungen im öffentlichen Sektor veranlasst also die SUD-Gewerkschaften, sich in das System zu integrieren, um dort Widerspruch anmelden zu können bzw. zu seiner Veränderung beizutragen. Tatsächlich ist die Repräsentativitätserklärung einer Gewerkschaft, die für den Erhalt von Mitteln notwendig ist, Startschuss sowohl für die Institutionalisierung der Gewerkschaft wie auch für ihre Fähigkeit, die Institutionalisierung der Gewerkschaftsarbeit im Rahmen der industriellen Beziehungen legitim infrage stellen zu können. Die Nutzung dieser doppelten Positionierung als Outsider/Insider, außen und innen, ermöglicht eine *nicht-kooperative Gewerkschaftspraxis*.

Die Wahlergebnisse zeigen ein regelmäßiges Wachstum beider Gewerkschaften in den drei öffentlichen Unternehmen. Die Erwartungen dieser anerkannten Akteure konnten in Einklang sowohl mit den genannten Aktionsprinzipien als auch mit globalen Forderungen hinsichtlich der Stellung öffentlicher Dienstleistungen in der Gesellschaft erfüllt werden. In den letzten Jahren ist jedoch der Handlungsspielraum von Gewerkschaftsarbeit (in Hinblick auf konkurrierende Unternehmen und Werkätige) durch die Öffnung der Monopolstellungen von France Telecom, Post und SNCF gegenüber der Konkurrenz neu bestimmt worden.

### **Die Konkurrenz im öffentlichen Sektor: eine neue Gegebenheit für die Gewerkschaftsarbeit von SUD**

Die Marktöffnung der Dienstleistungsmonopole in der EU hat zur Folge, dass sich zwischen *den Unternehmen* – und als Konsequenz daraus auch zwischen *den Werkätigen* – Konkurrenz entwickelt hat. In diesem Rahmen betreffen die Forderungen von SUD-PTT und SUD-Rail (nach Einheit der Unternehmen des öffentlichen Sektors sowie der Beibehaltung eines einheitlichen Dienstrechts) nur mehr einen Teil der betroffenen Sektoren.

Konkurrenzunternehmen sind immer stärker auf den Märkten der Telekommunikation, des Versandwesens und, in geringerem Maße, der Bahn präsent. Die Unternehmensentwicklung von France Telecom, Post und SNCF erfolgt mit Unterstützung durch deren Filialunternehmen, in denen das Personal nicht mehr dem Dienstrecht des Mutterunternehmens unterliegt (Damesin, 2001b). Während sich die Konkurrenz zwischen den Beschäftigten verschärft, werden neue gesellschaftliche Normen, beispielsweise über den Kollektivvertrag im Telekommunikationssektor, geschaffen. Neues Personal wäre in diesen Privatunternehmen gewerkschaftlich zu organisieren (Damesin, 2001a).

Der gewerkschaftlichen Ausbreitung im privaten Sektor stehen jedoch juristische und identitätspolitische Hindernisse entgegen. Wenn eine Gewerkschaft nicht zu einem Verband gehört, der auf nationaler Ebene als repräsentativ erklärt ist<sup>3</sup>, kann die Firmenleitung gegen ihre Präsenz im Unternehmen juristisch vorgehen. Die Gewerkschaft muss ihre Repräsentativität vor einem Richter nachweisen (indem sie vor allem die Größe ihrer Mitgliedschaft und die Bedeutung ihrer Aktivitäten aufzeigt). Zu dieser juristischen Hürde kommt hinzu, dass, auch wenn SUD-PTT und SUD-Rail die Bezeichnung als »Betriebsgewerkschaft« zurückweisen, ihre Mobilisierung seit ihrer Gründung hauptsächlich auf die Kernbelegschaften der großen öffentlichen Unternehmen France Telecom, Post und SNCF zentriert war. Zu guter Letzt werden in der nicht-kooperativen Gewerkschaftspraxis bestimmte Grenzen deutlich. Wenn eine SUD-Gewerkschaft im Privatsektor gegründet wird, kann sie es dann kategorisch ablehnen, Abkommen abzuschließen? Kann man die Ausdehnung des öffentlichen Dienstrechts bzw. die Verbesserung des privaten Dienstrechts im Bereich der Post, der Telekommunikation und der Bahn verlangen, ohne Gegenleistungen anzubieten?

Die Praxen der SUD-Gewerkschaften passen sich nach und nach diesen neuen Fragen an. Wegen der jeweiligen Besonderheiten bei der Öffnung der Monopole sind die Antworten jedoch nicht einheitlich.

Eindeutig neue Wege geht SUD-PTT im Bereich der Telekommunikation. Ein Kollektivvertrag schafft neue Bezüge für die beruflichen Identitäten, die nicht

mehr allein innerhalb einer einzigen Firma, France Telecom, konstruiert werden. SUD engagiert sich mittlerweile auch in privaten Telckommunikationsfirmen. In dieselbe Richtung geht, wenn auch noch nicht so weit, SUD-Rail. Letztere bemüht sich um die gewerkschaftliche Organisierung von Werkträgern in den SNCF-Filialen und deren Sub-Unternehmen. Im Kontext einer Konkurrenz zwischen verschiedenen Verkehrsträgern drehen sich die Forderungen nicht um die Schaffung neuer, sondern um die Bewahrung alter Regelungen, hier konkret des Dienstrechts der EisenbahnerInnen. Für die PTT-AktivistInnen im Postsektor ist die Konkurrenz zwischen Werkträgern für die Absteckung der Gewerkschaftsarbeit noch sekundär, da die Konkurrenz bei den Briefdiensten praktisch inexistent ist; bei Botendiensten und Finanzdienstleistungen besteht sie jedoch schon lange. Vor dem Hintergrund dieser Vielfalt von Aktivitäten, geht es darum, eine gleiche vertragliche Behandlung der Privat- und öffentlich Bediensteten im öffentlichen Betrieb der Post zu erreichen. Diese Gleichstellung ist in den Filialen der Post kaum präsent. Die jüngsten Vorschläge für eine Novellierung der Postrichtlinie könnten dieses (Brief-)Monopol und damit auch die Position von SUD-PTT infrage stellen.

Die Legitimität der SUD-Gewerkschaften in den drei genannten Bereichen (Telekommunikation, Post, Bahn) hätte dann zunehmend nicht mehr die Verteidigung des öffentlichen Dienstes zur Grundlage, sondern eine sektorbezogene Strategie, welche den dienstrechtlichen Unterschieden Rechnung trägt.

### **Die Gewerkschaften auf der Suche nach einer neuen berufsgruppenübergreifenden Strategie**

Um das Vorgehen der SUD-Gewerkschaften hinsichtlich berufsgruppenübergreifender Aktivitäten zu begreifen, muss man vorerst zwei Fragen beantworten. Zunächst geht es darum, zu verstehen, warum die SUD-Gewerkschaften der berufsgruppenübergreifenden Arbeit solche Bedeutung beimessen, und dann auch darum, warum sie sich nicht zu einem SUD-Dachverband zusammengeschlossen haben.

Wie wir bereits am Anfang erwähnten, hat ein Großteil der Verantwortlichen der SUD-Gewerkschaften vorhergehende Gewerkschaftserfahrungen in den etablierten Dachverbänden. Dieses Modell hat ihr Verhalten geformt und ihre Praxis strukturiert. Diese Erfahrung erscheint nun als ein identitätspolitischer Wert, den sie nicht ablegen können (und wollen). Der Sprung in die Gewerkschaftsautonomie, die aus ihrer Ablösung von der CFDT folgte, hat ihre Geisteshaltung nicht geändert. Im Gegenteil. Ihr historisch und kulturell bedingtes Misstrauen gegenüber den autonomen Gewerkschaften (die verbandlich organisierten AktivistInnen identifizierten diese oft mit »gelben« oder unternehmerfreundlichen Gewerkschaften) hat sie veranlasst, sich so früh wie möglich in berufsgruppenübergreifenden und/oder gesellschaftlichen Aktivitäten zu engagieren. Um Bezeichnungen eines Betriebs- oder Berufsgruppenegoismus zu entgehen, haben diese AktivistInnen es als notwendig erachtet, ihre Gewerkschaftsarbeit in einen breiteren Rahmen als die jeweilige Firma oder den jeweiligen Sektor einzuordnen. Dies ist umso wichtiger, als es ihnen darum geht, eine kampfbetonte Form der Gewerkschaftsarbeit, die auf die Veränderung von Kräfteverhältnissen zielt, zu entwickeln. In dieser Hinsicht ist eine berufsgruppenübergreifende Dimension, die dieser ihre Wirksamkeit verleiht, unerlässlich. Eine Gewerkschaftsorganisation hat nicht für sich allein die Kraft, große Mobilisierungen zu erreichen und Konfrontationen zu ih-

ren Gunsten zu entscheiden, was speziell dann der Fall ist, wenn sie sektoriell begrenzt ist. Hieraus entsteht die Notwendigkeit, sich zu einer größeren Gewerkschaftsgruppierung zusammenzufinden.

Als Erben einer verbandlichen (konföderalen, Anm.d.Ü) Gewerkschaftskonzeption werfen die SUD-GewerkschafterInnen einen kritischen Blick auf die Funktionsweise solcher Verbände, nicht zuletzt weil sie aus diesen ausgeschlossen worden sind. Dies zwingt sie, ihre berufsgruppenübergreifende Strategie anders anzulegen und alternative Lösungen zu den großen Dachverbänden zu finden. Zum Teil erklärt das, warum die SUD-Gewerkschaften sich – bislang – nicht für einen Zusammenschluss in einem Dachverband entschieden haben. Natürlich stellt das nur eine Teilerklärung dar, da ein solcher Zusammenschluss auch voraussetzen würde, dass die SUD-Gewerkschaften eine kohärente Gruppe, eine Geistesgemeinschaft bilden. Doch das Signum SUD und der gemeinsame Aufstieg bedeuten nicht automatisch eine Interessenshomogenität und –gemeinschaft. Könnte dies nicht damit zusammenhängen, dass sie nicht unter den selben Bedingungen und zum selben Zeitpunkt entstanden sind, dass sie in unterschiedlichen Sektoren mit jeweils spezifischen Bedingungen aktiv sind?

Aufgrund dieser Erwägungen engagieren sich die SUD-Gewerkschaften in der berufsgruppenübergreifenden Arbeit und stützen sich dabei auf zwei zusammenhängende Vorgehensweisen.

### **Die Entscheidung für den Aufbau eines neuen Gewerkschaftspols**

Die erste besteht darin, sich am Aufbau eines der beiden zwischengewerkschaftlichen Pole zu beteiligen, die seit Ende der 80er Jahre als Alternative zu den fünf Dachverbänden entstehen. SUD-PTT hat sich 1989 der Union Syndicale-Gruppe des Dix angeschlossen<sup>4</sup>.

Dieses Bündnis ist in verschiedener Hinsicht interessant:

- Es bringt Gewerkschaften unterschiedlicher Kulturen zusammen: die »traditionellen« autonomen Gewerkschaften, die meist in der Nachkriegszeit aus einer inneren Spaltung der CGT hervorgegangen sind, und die SUD-Gewerkschaften, die meist aus der CFDT hervorgegangen sind<sup>5</sup>.
- Durch dieses Bündnis entsteht ein neuer Organisationstyp, der auch ein neuer Typ von Vereinigungen ist: der Gewerkschaftsunion (union syndicale). Im Unterschied zu den »klassischen« Gewerkschaftszentralen räumt diese Gewerkschaftsunion ihren Mitgliedern politische Autonomie ein – jedes Mitglied innerhalb dieser Pole wird als moralische Person mit voller Autonomie angesehen – und basiert ihre Arbeits- und Entscheidungsweise auf der Einstimmigkeit; darin setzt sie sich auch allgemein von der Verbandstradition ab, wie sie der französischen Gewerkschaftspraxis eigen ist<sup>6</sup>.

SUD-PTT rät den Gewerkschaften, die ihr Signum übernommen haben, sich ihr im berufsgruppenübergreifenden Pol anschließen. Allerdings erteilt sie in dieser Hinsicht keinerlei Weisung. Im Jahr 2001 waren von den 32 Mitgliedsgruppen der Groupe des Dix 19 SUD-Gewerkschaften.

Diese sind inzwischen zu einer Antriebskraft in dieser Gewerkschaftsunion geworden. Sie haben sich aktiv an deren organisatorischem Aufbau, der Erstellung interner Regeln, beim Aufbau gegenseitiger Hilfe und einer verbandlichen Forderungsplattform beteiligt. Enormes Gewicht hatten sie bei der territorialen Struk-

turierung, indem sie die Union dazu brachten, sich mehr als bisher um ihre geografische Entwicklung mittels der Schaffung lokaler Strukturen zu kümmern. Das Ziel der SUD-Gewerkschaften ist es, einen Ausweg zu finden aus dem Spannungsverhältnis zwischen ihrer dauerhaften Bindung an das Verbandsmodell als Organisationsmodell einerseits, ihrem Bestreben, dessen aktuelle Funktionsweise nicht zu kopieren andererseits. Denn letzteres könnte eine Wiederholung der Irrtümer bedeuten, die zur Krise der etablierten Verbände geführt haben. Daher versuchen sie eine »Verbandsneubildung von unten«, wie sie sich nennen, zu initiieren. Das heißt, sie versuchen die berufsgruppenübergreifende Arbeit aus dem zentralisierten Rahmen der Verbände, wo sie vor allem in den Händen der zentralen Gewerkschaftsbürokratie liegt, herauszulösen, um ihr (wieder) eine lokale und aktive Basis zu geben.

Momentan lässt sich eine gemischte Bilanz ziehen. Der Groupe des Dix ist zwar in einer Reihe von Orten ihre lokale Verankerung gelungen – sie ist in etwa 50 der Départements präsent –, ihre Strukturen werden jedoch noch immer von den engagiertesten AktivistInnen getragen. Soll die berufsgruppenübergreifende Arbeit aus dem bürokratischen Rahmen herausgelöst werden, würde das erfordern, dass sich Mitglieder und Werk tätige dieser Aufgabe annehmen. Wie sich aus den soziologisch beobachtbaren Tendenzen wie der Abnahme des gewerkschaftlichen Organisationsgrads, der zunehmenden Delegation und abnehmenden Bereitschaft zu kollektivem Engagement ablesen lässt, ist man hiervon heute weit entfernt.

### **Berufsgruppenübergreifende Arbeit und soziale Bewegung**

Die zweite Achse der berufsgruppenübergreifenden Arbeit der SUD-AktivistInnen beruht auf der sozialen Bewegung. Diese Orientierung ergibt sich aus zwei Motiven:

- Die soziale Bewegung erlaubt die Herstellung eines Kräfteverhältnisses, das sich aus den kollektiven Kämpfen ergibt. Sie stellt die Bedingung für die Realisierung einer kämpferischen Gewerkschaftsarbeit dar.
- Auf der anderen Seite ist die soziale Bewegung der privilegierte Ort der Realisierung der berufsgruppenübergreifenden Arbeit. Für eine Gewerkschaft wie SUD-PTT, die in einem spezifischen Aktionsfeld präsent ist, eröffnen kollektive Kämpfe, die sich um lohnarbeitsbezogene oder gesellschaftliche Themen drehen, die Möglichkeit, sich an anderen als nur berufsgruppenbezogenen Aktionen zu beteiligen. Gerade in kollektiven Mobilisierungen erfolgt die berufsgruppenübergreifende Arbeit ohne Vermittlungen, speziell des Gewerkschaftsapparats. Traditionell durch Repräsentationsmechanismen getrennt, überlagern sich die Werk tätigen und GewerkschafterInnen bei einer solchen Mobilisierung weitgehend, wie dies schon zu Beginn der Gewerkschaftsbewegung der Fall gewesen war, als die Gemeinschaft der ArbeiterInnen und die Gewerkschaft kosubstantiell miteinander verbunden gewesen waren (Tixier 1992).

Diese zentrale Rolle, die der sozialen Bewegung zugemessen wird, lässt sich im Zusammenhang mit dem speziellen Profil der SUD-AktivistInnen, speziell deren HauptprotagonistInnen, verstehen: in der Altersklasse der 40- bis 50-Jährigen sind sie die letzte Generation, die durch und für die kollektive Aktion geformt worden ist. In den 70er Jahren sind sie der CFDT beigetreten und sind den Orientierungen der Selbstverwaltung (autogestion) und »Bewegung« treu geblieben, wie sie diese damals vertreten hatten. Seit dem Beginn ihres Engagements in den Ge-



werkschaften haben sie die soziale Bewegung zur Grundlage ihrer Arbeit gemacht, entgegen der Entwicklung in ihrer ursprünglichen Mutterorganisation, wie auch in bestimmten Zeiten – speziell in Perioden mit geringem Konfliktniveau – selbst entgegen gesellschaftlichen Trends. Dieses Credo erklärt die Avantgardeposition, die sie heute in vielen Segmenten der gegenwärtigen Konflikte spielen.

Diese ihre Position rührt auch von ihrer sehr spezifischen Konzeption der sozialen Bewegung her. Sie sehen diese als »Bewegung einer Gemeinsamkeit« (mouvement d'ensemble), in der Gewerkschaften und andere soziale Initiativen Seite an Seite aktiv werden. Diese Entgrenzung der Protestbewegung hängt mit verschiedenen Faktoren zusammen: dem Erfolg der sozialen Initiativen, dem gleichzeitigen Niedergang der Gewerkschaftsbewegung, die zur alleinigen Führung sozialer Kämpfe nicht mehr fähig ist, wie auch dem Willen, soziale Fragen – Arbeitslosigkeit, Exklusion, Prekaritäten – nicht von der Lohnfrage zu trennen.

Diese zweite Achse hat, wie die erste, die auf eine Dezentralisierung und Deinstitutionalisierung der berufsgruppenübergreifenden Arbeit zielt, keine Erfolgsgarantie. Will man die gesellschaftliche Transformation auf der sozialen Bewegung aufbauen, so setzt das voraus, dass diese auch existiert und Einfluss auf die getroffenen und zu treffenden Entscheidungen nehmen kann. Das Mindeste, was man sagen kann, ist, dass die sozialen Kämpfe heute nicht durch ihr Gewicht und ihre Zahl in der französischen Gesellschaft zählen. Das stellen die ProtagonistInnen der kollektiven Aktion selbst fest. Die soziale Bewegung sei nicht nur zersplittert und fragmentiert, sondern vereinige auch nur noch zahlenmäßig geringe Kräfte (Aguiton/Bensaïd 1997). Legitimierweise kann man daher nicht die politische Option, welche die berufsgruppenübergreifende Arbeit auf der kollektiven Aktion und der sozialen Bewegung aufbauen möchte, wohl aber deren operationelle Angemessenheit im Kontext der aktuellen Tendenzen sozialer Veränderungen infrage stellen.

### **Schlussfolgerung**

In einer Gesellschaft, in der die Formen sozialen Managements und der Fetischisierung von Verhandlungen tendenziell alle Formen der sozialen Bewegungen herabsetzen und dem Individuum alle Verantwortung/Schuld zuweisen, haben die SUD-Gewerkschaften ihre Identität auf dem kollektiven Konflikt wie auf der Zurückweisung bzw. dem Misstrauen gegenüber einer institutionellen Regulierung aufgebaut. Dies hat sich »ausgezahlt«, wie die Stellung in den Unternehmen und Sektoren, in denen die SUD-Gewerkschaften verankert sind, und auch die Wahlergebnisse zeigen.

In den Unternehmen steht die Stellung von SUD teilweise im Zusammenhang mit den enormen Veränderungen, denen der öffentliche Sektor seit einigen Jahren unterworfen ist. Angesichts der Reformen ist es den Gewerkschaften tatsächlich gelungen, die Werk tätigen, die gegen diese Veränderungen sind, wie auch einen Teil der Zögernden an sich zu ziehen. Dies erfolgte über die Verteidigung der öffentlichen Dienste.

Außerhalb der Unternehmen haben die SUD-Gewerkschaften die Isolierung, in der sie sich nach ihrem Auszug aus den (Dach-)Verbandsstrukturen befunden hatten, aufgebrochen, indem sie sich beim Aufbau der Groupe des Dix engagierten. Diese Verankerung ermöglichte ihnen eine Vervielfachung ihrer Aktionsfähigkeit, die sie auf ein Niveau brachten, das sie jeweils allein nie hätten erreichen können.

Dennoch stellen sich den AktivistInnen der SUD-Gewerkschaften heute drei Grundprobleme.

*Erstens* haben sie die Entwicklungen des öffentlichen Sektors, die sie verurteilen, nicht verhindern können. Sie befinden sich derzeit sowohl im Hinblick auf die Neuformulierung ihrer Forderungen wie auch hinsichtlich der gewerkschaftlichen Organisation in den neuen Betrieben (Filialen) und der neuen (privatrechtlichen) Werk tätigen in einer schwierigen Lage.

*Zweitens* liegt in der berufsgruppenübergreifenden Arbeit der Großteil der Wegstrecke noch vor ihnen. Die Aufgaben sind vielfältig und immens. Sie reichen von der Verankerung im Privatsektor, über die Entwicklung von lokalen Strukturen der Groupe des Dix, bis hin zur Erreichung der Anerkennung ihrer Repräsentativität und vor allem der Entwicklung einer berufsgruppenübergreifenden Politik, die vom Stadium der Kritik zu jenem des Projekts übergeht.

*Drittens* erfordert das Projekt einer Gewerkschaftspraxis, die auf Mitgliederbeteiligung und Mobilisierung aufbaut, eine starke AktivistInnenbasis. Die SUD-Gewerkschaften leiden jedoch, wie alle anderen Gewerkschaftsorganisationen, unter einem Nachwuchsproblem. Dieses Problem ist besonders sensibel, da diese Gewerkschaften das Werk einer spezifischen Generation waren, die ihnen ihre Form gab und ihren Geist eingehaucht hat. Wird letztere eine Generation finden, der sie ihr Erbe übergeben kann? Denn sie ist mit einer Notlage konfrontiert, die sie zum Teil selbst geschaffen hat. Um gegen die Phänomene der Institutionalisierung und der Bürokratisierung vorzugehen, unter denen die Dachverbände leiden, haben die Gründungs- und Leitungsgruppen dieser neuen Organisationen – SUD-PTT im Speziellen – Regeln geschaffen, die solchen Entwicklungen vorbeugen sollen (Begrenzung der Zahl der Mandate und deren Kumulierung, Begrenzung der Zahl der Hauptamtlichen, Abrufbarkeit der Delegierten usw.). Aufgrund der Regeln zur Altersbegrenzung, die sie fixiert haben, müssen die GründungsaktivistInnen jedoch ihren Platz räumen, ohne dass systematisch eine Nachfolge sichergestellt wäre.

Wirksamkeit der Aktion, Koordinierung im berufsgruppenübergreifenden Bereich, AktivistInnennachwuchs... Diese sehr jungen Organisationen auf der Gewerkschaftsbühne haben die Gewerkschaftspraxis in den 90er Jahren und am Anfang des neuen Jahrhunderts ganz schön in Bewegung gebracht; letztlich entgehen sie aber nicht den klassischen Problemen, mit denen ihre älteren Geschwister konfrontiert sind.

### **Anhang: Gewerkschaftliche Organisation in Frankreich**

Seit Jahrzehnten ist die französische Gewerkschaftsbewegung durch zwei Organisationsmodelle vertreten:

- das Verbandsmodell. Es weist eine doppelte Strukturierung auf: die vertikale der Industrieverbände und die horizontale der berufsgruppenübergreifenden Vereinigung auf territorialer Basis. Fünf Verbände, die als repräsentativ anerkannt sind, sind gemäß diesem Modell organisiert: die Confédération Générale du Travail (CGT), die Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT), die Confédération Générale du Travail-Force Ouvrière (CGT-FO), die Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC) und die Confédération Générale des Cadres (CGC);
- das autonome Modell. Letzteres hat sich aus der Spaltung von CGT und CGT-

FO im Jahre 1947 entwickelt. Angesichts dieser Spaltung weigerte sich eine Anzahl von Gewerkschaften, zwischen den beiden angebotenen Optionen zu wählen: jene der Kommunisten, in der CGT zu bleiben, und jener der Reformisten, der CGT-FO beizutreten. Sie optierten also für eine autonome Position (Mouriaux 1994). Seitdem wird dieses Modell von einer Anzahl von Gewerkschaften unterschiedlicher Größe und unterschiedlichen Einflusses getragen, wobei es sich teils um Betriebs-, teils um Berufsgruppengewerkschaften, vor allem im öffentlichen Dienst, handelt.

Ein neues Phänomen ist nun, dass sich seit den 80er Jahren eine bedeutende Zahl dieser autonomen Gewerkschaften für Umgruppierungen entschieden hat. Damit gehen sie Fragen der berufsgruppenübergreifenden Arbeit an, die bislang alleinige Domäne der Verbände waren. Sie tun dies aber auf andere Weise und in anderen Formen. Ihre Option ist weder der Beitritt zu den bestehenden Verbänden noch die Schaffung eines neuen Verbands, sondern die Schaffung einer *Alternative* zum Verbandsmodell. Sie schlagen eine andere Form des Zusammenschlusses, der Aktion und des gewerkschaftlichen Ausdrucks vor. Zwei »zwischenverbandliche« Pole sind aus diesen Prozessen der Umgruppierung hervorgegangen.

Die Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA)

Die UNSA ist 1993 von fünf autonomen Gewerkschaften, darunter die Fédération de l'Education Nationale (FEN) und die Fédération Générale des Fonctionnaires (FGAF), gegründet worden. 1994 hat sie die offizielle Anerkennung der Repräsentativität im öffentlichen Dienst erhalten, wodurch sie einen Sitz im Conseil Supérieur de la Fonction Publique hat. Seitdem beansprucht sie ihre Repräsentativität auf nationaler Ebene. Nachdem sie 1997 durch einen Zustrom von GewerkschafterInnen aus der FO, die mit der Positionierung ihrer Zentrale unzufrieden waren, verstärkt worden war, gab sie 1998 an, 365.000 Mitglieder zu haben und sah sich als drittstärkste gewerkschaftliche Kraft nach CFDT und CGT. Die UNSA entwickelt eine reformistische Gewerkschaftsarbeit. Aus ihrer eigenen Sicht kennzeichnet sie ihre Praxis als realistisch und pragmatisch.

Die Union Syndicale-Groupe des Dix

Die Groupe des Dix ist im Dezember 1981 von 10 Gewerkschaften aus dem »progressiven« Umfeld geschaffen worden. Nach mehr als anderthalb Jahrzehnten informellen Funktionierens hat sie sich eine Satzung gegeben und sich im Jänner 1998 während ihres konstituierenden Treffens offiziell als Gewerkschaftsunion (Union Syndicale) konstituiert. Sie umfasst heute etwa 30 gewerkschaftliche Organisationen, von denen zwei Drittel im öffentlichen Sektor verankert sind. Hierzu zählen autonome Gewerkschaften der ersten Stunde (Syndicat National Unifié des Impôts, Syndicat National des Journalistes, Syndicat Unifié des Caisses d'Epargne ...), aber auch der Großteil der SUD-Gewerkschaften. Die Union Syndicale-Groupe des Dix repräsentiert 80.000 Mitglieder und 170.000 WählerInnen bei den Betriebsratswahlen. Sie unterscheidet sich von der UNSA durch die Bekräftigung offensiverer Werte und durch ihre Nähe zu den sozialen Bewegungen.

*Übersetzung aus dem Französischen: Joachim Becker*

## Anmerkungen

- 1 Das Signum SUD steht für *solidaires, unitaires, démocratiques* (Anm.d.Ü).
- 2 Zu den beiden letzteren Organisationen siehe Anhang.
- 3 Fünf Verbände sind gemäß Arbeitsgesetz auf nationaler Ebene als repräsentativ erklärt worden. Sie sind dem »Verbandsmodell« zuzurechnen, das im Anhang erklärt wird.
- 4 Siehe Anhang.
- 5 Siehe Denis (2001) zur Frage, wie diese Annäherung möglich geworden ist.
- 6 Die Verbände verlangen von den Einzelgewerkschaften, einen Teil ihrer Souveränität an eine höhere Instanz abzutreten, was die Gewerkschaften, die die Zusammenschlüsse der Groupe des Dix und UNSA bilden, ablehnen.

## Literatur

- Aguiton, C./Bensaïd, D. (1997): *Le retour de la question sociale. Le renouveau des mouvements sociaux en France*. Paris
- Becker, H.S. (1995): *Outsiders: une étude de sociologie de la déviance*. Paris
- Damesin, R. (2001a): *Les solidarités corporatives à l'épreuve. Les fédérations syndicales françaises face aux transformations des secteurs ferroviaire, postal et gazier en Europe. Rapport GIP MS pour la DARES (Ministère de l'emploi)*. Paris
- Damesin, R. (2001b): *Les groupes publics deviennent des groupes multinationaux*. In: *La Lettre du GIP MIS*, Nr. 4, Sep.
- Damesin, R./Denis, J.-M. (2001): *Syndicalismes SUD(S)*. In: *Les cahiers de recherche du GIP-MS*, Nr. 77
- Denis, J.-M. (1996): *Les coordinations. Recherche désespérée d'une citoyenneté*. Paris
- Denis, J.-M. (2001): *Le Groupe des Dix. Un modèle syndicale alternatif?* Paris
- Jeannot, G. (1998): *Les usagers du service public*. Paris
- Mouriaux, R. (1994): *Le syndicalisme en France depuis 1945*. Paris
- Pizzorno, A. (1978): *Political exchange and collective identity in industrial conflict*. In: Crouch, C./Pizzorno, A. (Hg.): *The resurgence of class conflict in western Europe since 1968*. Vol. 2. London
- Tixier, P.-E. (1992): *Mutation ou déclin du syndicalisme? Le cas de la CFDT*. Paris