

GEWERKSCHAFTSPOLITIK

„Gewerkschaften auf dem Prüfstand“

Obwohl von einer Debatte bis zu konkreten Vorstellungen oder gar Entscheidungen gerade im Bereich des Deutschen Gewerkschaftsbundes ein sehr langer Weg mit einer Reihe von fast unüberwindbaren Hindernissen bezwungen werden müßte, wäre es doch zu begrüßen, wenn der Artikel des Kollegen *Helbing* in Heft 11/1967 der *Gewerkschaftlichen Monatshefte* eine breite Diskussion nach sich ziehen würde.

Ich will mich hier nicht zu dem Gesamtproblem äußern, obwohl man bei der Betrachtung von Einzelfragen Gefahr läuft, etwas zu vereinfachen. Trotz dieses Risikos will ich mich auf einige Probleme der Organisation beschränken.

Es ist wahr, daß es für die DGB-Gewerkschaften zu einer Lebensfrage wird, ob sie sich den veränderten Situationen in der Bundesrepublik anpassen können oder nicht. Das wissen wir alle seit einigen Jahren, und es gab und gibt auf diesem Gebiet eine Reihe von problematischen und meist beifallumrauschten Erklärungen, die aber leider alle ohne praktische Wirkung in der gewerkschaftlichen Tagesarbeit blieben. Die Frage ist, ob man nicht will, oder ob man nicht kann.

Betrachten wir einmal ein ganz simples Beispiel, welches in der gesamten Gewerkschaftsarbeit nur ein „Nebenprodukt“ ist und das trotzdem kennzeichnend für das Verhältnis der DGB-Gewerkschaften zueinander ist. Ich meine die Ehrung von Gewerkschaftsjubilaren. Natürlich wäre es großartig, wenn in jedem Ort, in jedem Jahr eine Jubilarehrung des DGB mit seinen 16 Gewerkschaften stattfände. Es ist organisatorisch und technisch sicher kein Problem, zu einheitlichen Zeitpunkten und einheitlichen Urkunden zu kommen. Leider fängt aber dann das eigentliche Problem erst an, denn bei dem, was dann kommt, nämlich den Zuwendungen und Geschenken an die Jubilare, scheiden sich die Geister. Nicht weil die Dankbarkeit der Organisationen gegenüber diesen Pionieren verschieden groß ist, sondern einfach deshalb, weil die finanziellen Möglichkeiten unterschiedlich sind. Die bestehenden Unterschiede sind ohnehin ständiger Anlaß zur Unzufriedenheit und zu internen Auseinandersetzungen. Um wieviel größer würde dieses Unbehagen, wenn zwei Kollegen für eine fünfzigjährige Mitgliedschaft zwar die gleiche Urkunde in der gleichen Veranstaltung erhielten, der eine aber daneben 50 oder 100 DM und der andere nur 25 DM erhalten würde? Die Folge davon ist, daß hier die „finanzschwachen“ Gewerkschaften mehr vor solchen gemeinsamen Veranstaltungen zurückschrecken als die „großen Brüder“.

Dieses Beispiel kann man ausdehnen auf das Unterstützungswesen der Gewerkschaften. Gemessen an der gewerkschaftlichen Praxis ist der § 7 der DGB-Satzung geradezu ein Witz. Das ist zumindest all denen klar, deren Organisationen mit ihren Unterstützungsleistungen nicht gerade in der Spitzengruppe liegen, denn sie müssen sich auch auf diesem Sektor ständig mit zusätzlicher Kritik aus den eigenen Reihen auseinandersetzen. Hier bildet sich sogar langsam eine Art Teufelskreis für die Gewerkschaften mit geringen Unterstützungsleistungen, und zwar dadurch, daß Beitragserhöhungen und Mitgliederwerbung immer schwerer werden, weil sich die Mitglieder auf die besseren Leistungen anderer Gewerkschaften berufen. Es besteht die Gefahr, daß sich auch dadurch die finanzielle Lage dieser Gewerkschaften noch mehr verschlechtert.

Bedauerlich ist, daß zu einer Zeit, in der die Gewerkschaften dabei sind, die traditionsbestimmten Unterstützungen durch zeitgemäßere Regelungen zu ersetzen, die allgemeine Resignation auf diesem Gebiet so weit geht, daß meines Wissens noch nicht einmal ernsthaft geprüft wurde, ob man nicht gerade im Zuge dieser Neuregelungen zu einer größeren Einheitlichkeit hätte kommen können.

Zugegeben, diese Fragen sehen aus der Sicht jener Gewerkschaften mit relativ guten Leistungen anders aus. Alles Lamentieren führt ja nicht an der Realität vorbei, daß bei dem Versuch einer Gleichstellung aller Gewerkschaftsmitglieder auf diesen Gebieten entweder jemand da sein müßte, der die zusätzlich erforderlichen Mittel aufbringt, oder die bessergestellten Gewerkschaften müßten abbauen. Nur ein Phantast kann sich aber der Illusion hingeben, es könne dem Hauptvorstand einer Gewerkschaft gelingen, die Delegierten zum Abbau von Unterstützungsleistungen zu bringen, solange es nicht für die Einzelgewerkschaft zwingende finanzielle Gründe gibt. Solidarität zwischen den verschiedenen Gewerkschaften — und das sage ich ohne Bitterkeit, sondern einfach als Feststellung — ist für viele von uns heute leider kein zwingender Grund mehr.

Aber dieses „Verteidigen des Besitzstandes“ hat ja auch reale Gründe. Unter anderem den, daß es trotz aller Bemühungen bislang nicht gelungen ist, die Organisationsbereiche der Einzelgewerkschaften vernünftig und endgültig — soweit Strukturwandlungen nichts anderes erfordern — festzulegen. Solange es aber zwischen den DGB-Gewerkschaften Konkurrenzkämpfe um Mitglieder geben kann, wäre ja eine Organisation geradezu mit Blindheit geschlagen, die ihre Trümpfe beim Kampf um das Mitglied nicht nur nicht ausspielt, sondern diese Trümpfe auch noch dem „Gegner“ zuschiebt.

Hier in diesen Kleinigkeiten, die sich im täglichen Existenzkampf der Gewerkschaften

summieren, liegen die Ursachen dafür, daß wir uns immer mehr auseinanderleben. Wer das ändern will, der kann sich nicht an der Fragestellung vorbeimogeln, ob denn diese heutige Organisationsform des DGB und seiner Gewerkschaften den gestellten Anforderungen noch gerecht werden kann, oder ob wir uns — wenigstens zum Teil — nicht immer mehr in einen „Kleinkrieg“ verstricken, der uns mehr beschäftigt, als es im Interesse der großen Aufgaben vertretbar ist.

Die stagnierende Mitgliederentwicklung ist in der Tat seit Jahren ein Alarmzeichen. Wir dürfen uns nicht der trügerischen Hoffnung hingeben, daß sich durch eine Verbesserung des Meldewesens, den Einsatz einer zentralen Datenverarbeitungsanlage und eine zentrale Mitgliederkartei etwas entscheidendes ändern würde. Sicher würden einige Mitgliederverluste vermieden, aber bei unserem heutigen System auch nur dann, wenn das die Wohnung oder den Arbeitsplatz wechselnde Mitglied in einen Bereich verzieht, in welchem die gewerkschaftliche Betreuung sichergestellt ist. Kommt das Mitglied in einen Betrieb oder Wohnbereich, in welchem kein aktiver Betriebsrat oder gewerkschaftlicher Vertrauensmann vorhanden ist, dann würde es in den meisten Fällen trotz technischer Hilfsmittel verloren gehen.

Wer hat denn nicht schon erlebt, daß ein aktiver Betriebsrat alles einsetzt, um in seinem Betrieb auch den letzten Arbeitnehmer für seine Gewerkschaft zu gewinnen, daß es ihn aber völlig kalt läßt, wenn vor seinen Augen ein zum Organisationsbereich einer anderen Gewerkschaft gehörender Betrieb gewerkschaftlich überhaupt nicht erfaßt wird? Was soll der Betriebsrat auch unternehmen? Seine Gewerkschaft ist für den Betrieb nicht zuständig. Die Verwaltungsstelle der zuständigen Gewerkschaft liegt unter Umständen weit ab. Und der DGB-Kreis? Nun, auch hier ist es doch leider schon fast die Ausnahme geworden, daß sich Verwaltungsstellen des DGB — vom Rechtsschutz einmal abgesehen — noch um die direkte Mitgliederbetreuung oder gar -Werbung kümmern. In den meisten Fällen unterbleibt das nicht aus Bequemlichkeit, sondern einfach aus der Tatsache heraus, daß der § 2 der DGB-Satzung praktisch keinen Raum für solche Aktivitäten läßt und außerdem teilweise eifersüchtig darüber gewacht wird, daß ein Vertreter des DGB nicht in die „Zuständigkeit“ einer Gewerkschaft einbricht.

Man kann solche Beispiele auf dem Gebiet der Presse, der Werbung, der Schulung, ja sogar auf dem Gebiet der Freizeitgestaltung fortsetzen, und alle führen zu dem Ergebnis, daß es eben im Grunde an der Konstruktion liegt. Deshalb werden auch alle Versuche, diese Zustände mit kleinen Heilmitteln zu ändern, nicht zum Erfolg führen. Wer sich einmal die in vielen Gebieten mit großem

Aufwand und viel Energie begonnene „Ortskartellarbeit“ und die Ergebnisse nüchtern ansieht, der muß zugeben, daß auch dieser Versuch, auf diesem Weg zu einer Konzentration der gewerkschaftlichen Kraft zu kommen, gescheitert ist. Ortskartelle wurden dort gegründet, wo ohnehin relativ starke gewerkschaftliche Gruppen vorhanden waren, während in den anderen Bereichen alles beim alten blieb und somit auch alle Gewerkschaften bei ihren 6,5 Millionen Mitgliedern.

Gibt es überhaupt eine Möglichkeit oder Chance, diese Zustände zu ändern? Es gibt sie mit Sicherheit solange nicht, solange 16 Gewerkschaften ihre Eigenständigkeit vor alle anderen Überlegungen stellen. Aber auch dann, wenn einige der finanzschwachen Gewerkschaften bereit wären, ihre Eigenständigkeit zugunsten einer größeren Gemeinschaft aufzugeben, bliebe immer noch die Frage, wie? Zwei oder drei Schwache ergeben zusammen noch lange keinen Starken. Der andere Weg, daß man eine kleine Gewerkschaft in eine große überführt, würde für diese eine große Gewerkschaft ja auch eine Belastung bedeuten, die sie dann allein zu tragen hat, und es könnte durchaus sein, daß dieser aufnehmenden Gewerkschaft dadurch Nachteile im Konkurrenzkampf entstehen.

Es bliebe dann noch eine dritte Möglichkeit, nämlich die, daß alle 16 Gewerkschaften mit dem DGB eine neue, und zwar zentralistische Organisationsform suchen. Das aber setzt die Preisgabe der gegenwärtigen völligen Selbständigkeit und der Finanzhoheit der Gewerkschaften voraus. Genau hier beginnt aber wieder das Problem für die größeren Gewerkschaften. Können sie es vor ihren Mitgliedern verantworten, einen gut eingespielten Apparat und zufriedenstellende Leistungen aufs Spiel zu setzen, solange sie nicht die Garantie haben, daß eine andere Organisationsform wenigstens in etwa gleichwertiges bietet?

Um aus dieser theoretischen Wenn-und-aber-Diskussion herauszukommen, sollte der Bundesvorstand des DGB eine kleine Studien- oder Arbeitsgruppe einsetzen, die in einer Art Sandkastenspiel denkbare Lösungsmöglichkeiten erarbeitet. Hierzu wäre es allerdings erforderlich, daß der DGB und alle Gewerkschaften ihre Bereitschaft erklären, dieser Arbeitsgruppe alle von ihr als notwendig erachteten Unterlagen ungeschminkt zur Verfügung zu stellen, denn die üblichen Geschäftsberichte reichen hierzu nicht aus.

Es würde zu weit führen, hier in Einzelheiten einzusteigen. Deshalb nur den generellen Hinweis, daß es darauf ankommt, alle Fakten von der Beitragshöhe über den Beitragseinzug und die Aufwendungen hierfür, bis hin zur Ausgabe und der Anlage der Beiträge zu untersuchen, um festzustellen, wie unct wo kann man durch Beseitigung von Leerlauf, durch gemeinsame Einrichtungen,

durch eine andere Streuung der hauptamtlich besetzten Verwaltungsstellen usw. am wirksamsten und sparsamsten den gestellten Aufgaben gerecht werden.

Das ist sicher keine Arbeit, die in drei oder vier Monaten bewältigt ist. Trotzdem halte ich diesen Vorschlag für einen gangbaren Weg, weil man nach meiner Überzeugung nur anhand eines Modelles von der heute oft leider zu gefühlsbetonten Diskussion abkommen und zu rein sachlichen Betrachtungen kommen kann.

Ich bin sicher, daß sich auch hier zeigen wird, der Teufel steckt im Detail. Ich frage mich aber: Mit welchem Recht drängen die Gewerkschaften die Regierung, zugunsten eines vereinten Europa auf nationale Rechte zu verzichten, wenn sie selbst nicht bereit sind, entsprechende Schlußfolgerungen für ihre eigene Arbeit zu ziehen?

Wahr ist, daß der DGB mit seinen 16 Gewerkschaften — wenn man die skandinavischen Länder und Österreich einmal außer Betracht läßt — die stabilste freigewerkschaftliche Organisation Europas darstellt. Wahr ist aber auch, daß diese Organisationsform, die 1949 im Deutschen Museum zu München für die westdeutschen Gewerkschaften beschlossen wurde, deshalb möglich war, weil etwas wiederaufgebaut werden konnte und mußte, was völlig zerstört war. Die dadurch gegebene Chance wurde genutzt. Ob die im Grunde den allgemeinen Fortschritt bejahenden deutschen Gewerkschaften aber auch stark und vernünftig genug sind, sich dem Fortschritt durch freie Entscheidungen anzupassen, dafür sind sie bis heute den Beweis schuldig geblieben. Wenn sich Verhältnisse und Strukturen wandeln, wandeln sich zwangsläufig auch Gewerkschaften und unter Umständen auch ihre Aufgabenstellung. Es kommt nur darauf an, ob man den Kurs noch selbst bestimmen kann und will, oder ob man sich unter Inkaufnahme aller damit verbundenen Risiken von der Strömung treiben läßt. *Alois Pfeiffer*

Einkommenspolitisches Konzept vorrangig

Horst Helbing hat im November-Heft dieser Zeitschrift in seinem Aufsatz „Gewerkschaften auf dem Prüfstand“ eine Reihe von Fragen aufgeworfen, die für die zukünftige Rolle der Gewerkschaften — und damit für die Lebenslagen der Arbeitnehmer — von höchster Bedeutung sind. Leider hat man nicht oft den Eindruck, daß diese Bedeutung im Deutschen Gewerkschaftsbund voll erkannt ist, so daß man nur hoffen kann, daß Helbings Aufsatz Anstoß zu der dringend notwendigen Diskussion um die Position der Gewerkschaften „zwischen Autonomie und Rahmenplan“ gibt.

Horst Helbing stellt mit Recht heraus, daß mit der neuen Wirtschaftspolitik Professor Schillers genau das geschieht, „was der DGB in seinem Grundsatzprogramm fordert“, doch die Gewerkschaften haben sich teilweise noch keineswegs auf diese von ihnen geforderte Wirtschaftspolitik eingestellt.

Im Rahmen der konzertierten Aktion haben die Gewerkschaften die Möglichkeit, an der Gestaltung der künftigen Wirtschaftspolitik mitzuwirken, die von der Bundesregierung bereitgestellten Orientierungsdaten zu überprüfen und notfalls zu korrigieren.

Sie dürfen sich aber dabei nicht auf die Rolle des Reagierens auf vorgelegte Zielprojektionen beschränken. Notwendig ist, daß die Gewerkschaften bei den Gesprächen im Rahmen der konzertierten Aktion ein eigenes einkommenspolitisches Konzept auf den Tisch legen. In diesem einkommenspolitischen Konzept sind die berechtigten Ansprüche der Arbeitnehmer nach einer Verbesserung der Einkommens- und Vermögensverteilung ebenso zu berücksichtigen wie die Bedingungen einer wachsenden Wirtschaft.

Es kann darum nur die Konzeption einer umfassenden Einkommenspolitik sein, die konventionelle Lohnpolitik allein nicht ausreichen, um in einer wachsenden Wirtschaft unter marktwirtschaftlichen Bedingungen die Interessen der Arbeitnehmer richtig zu vertreten. Die gewerkschaftliche Einkommenspolitik muß eine aktive Lohnpolitik ebenso umfassen, wie die verschiedenen Möglichkeiten der Be-

teilung der Arbeitnehmer an der volkswirtschaftlichen Vermögensbildung sowie Sozialverträge über Zusatzrenten, Rationalisierungsabkommen usw.

Nur, wenn die Gewerkschaften möglichst bald ein entsprechendes einkommenspolitisches Konzept vorlegen und sich dann für dessen Verwirklichung einsetzen, wird es gelingen, im kommenden Aufschwung zu vermeiden, daß die künftige Vermögensbildung sich wiederum einseitig zugunsten der schon Besitzenden vollzieht. Dazu bedarf es selbstverständlich einer stärkeren Koordination der Tarifpolitik, aber Koordination allein genügt nicht. Das einkommenspolitische Konzept muß konkret das Ziel der gewerkschaftlichen Bemühungen ausweisen, aber auch umfassend die möglichen Instrumente zur Durchsetzung dieses Zieles aufzeigen.

Die konzertierte Aktion ist eine geeignete Plattform, um dieses Konzept zur Diskussion zu stellen und für die Durchsetzung dieser Konzeption Verbündete zu suchen. Der im ersten Jahr der Großen Koalition erfolgte Ausbau des gesamtwirtschaftlichen Instrumentariums gibt dem Wirtschaftsminister die Möglichkeit, über konjunkturpolitische Aktionen auch einkommenspolitisch wirksam zu werden. Ist das einkommenspolitische Konzept der Gewerkschaften überzeugend genug, dann werden wirtschaftspolitische Maßnahmen zur Unterstützung der Realisierung dieser Konzeption nicht ausbleiben. Doch es ist Eile geboten, denn der nächste Aufschwung steht vor der Tür.

Dr. Herbert Ehrenberg