

Basisdemokratische Gewerkschaftsreform

Reform = Stromlinienform?

Vor fast zwei Jahren gebrauchte der Erste Vorsitzende der IG Chemie, *Karl Hauenschild*, in einer großen Diskussionsnummer der *Welt der Arbeit* den schönen Ausdruck, bei der DGB-Reform gehe es um die „Stromlinienform für das Jahr 2000“. Der Ausdruck trifft den Nagel auf den Kopf. Der Entwurf für eine neue DGB-Satzung, der Mitte Mai auf dem außerordentlichen DGB-Kongreß beraten werden soll, ändert wenig an den bestehenden Strukturen. Das Modell bleibt in seiner Grundstruktur dieselbe, aber die Karosserie soll den Strömungen der Zeit etwas besser angepaßt und umgestaltet werden. Nicht, als ob eine solche Herstellung besserer Funktionsfähigkeit bedeutungslos wäre. Nicht, als ob die Bereitschaft der finanzstarken IG Metall, quasi als Entschädigung für die — meines Erachtens berechnete — Ablehnung irgendeiner Kompetenzverlagerung, dem armen DGB einen höheren Beitragsteil zukommen zu lassen, unwichtig wäre. Auch die beträchtliche Vergrößerung des DGB-Bundesausschusses kann eine positive, sogar demokratisierende Wirkung haben. Ob aber diese und einige andere konstruktive Ansätze bereits zu der optimistischen Hoffnung *Franz Woschechs* (*Quelle*, März 1970) berechtigten, „daß sich seit München der Reformwille kräftig entwickelt hat, daß die Einsicht allgemein ist, man müsse nach zwanzig Jahren der Bewährung und mancher Enttäuschungen die Satzung und die Organisation, die Struktur des DGB und seiner Gewerkschaften, die Arbeitsweise und die politische Methodik (!) den gewandelten Verhältnissen anpassen“, — das wage ich zu bezweifeln. Ich fürchte, es wird genau das bei diesem Kongreß herauskommen, was die kritischen Studenten an den Hochschulen „technokratische Reformen“ nennen: eine stromlinienförmigere, hier und da funktionsgerechtere Form für die alte Struktur.

Die folgenden Thesen können angesichts dieser sehr skeptischen Einschätzung des bevorstehenden „Reform“-Kongresses nur die Funktion haben, kritisch auf diejenige *wirkliche* Reform zu verweisen, die objektiv auf der Tagesordnung unserer Gewerkschaftsorganisation und -politik steht, zu deren Inangriffnahme auf den meist gut gesteuerten, der bloßen Selbstbestätigung dienenden offiziellen Verbandstagen aber Mut und selbstkritische Einsicht bislang fehlen. Meine Darstellung soll dem Versuch dienen, einmal in zusammenfassender Form das zur Sprache zu bringen, worüber eigentlich im Mai geredet und entschieden werden müßte, wenn von „Reformen des DGB“ die Rede ist: Die jetzigen Organisationsformen und Praktiken von DGB und Gewerkschaften verhindern ■ weitgehend eine innergewerkschaftliche demokratische Meinungs- und Entscheidungsbildung von unten nach oben; die oft beklagte Passivität der Masse der Mitglieder wird gegenwärtig u. a. auch von den Gewerkschaften selbst verschuldet.

Einschränkend ist zur folgenden Analyse zu bemerken, erstens, daß sie notwendigerweise „einseitig“ ist, d. h. negative Tendenzen herausarbeitet, um Ansatzpunkte für eine nicht nur formale Gewerkschaftsreform aufzuzeigen; zweitens, daß aufgrund meiner zehnjährigen Erfahrungen in und mit der IG Metall diese mehrfach „beispielhaft“ genannt wird, um allgemeine Trends aufzuzeigen — ob mit Recht (etwa im Fall der Gewerkschaftstage), kann nur die Diskussion ergeben; drittens, daß für manche hier notierten und verallgemeinerten JKsiäfe-Erfahrungen der „Beweis“ natürlich nur durch eine gründliche repräsentative Umfrage zu erbringen ist. Allerdings könnte eine offene Diskussion meines analytischen und konstruktiven Versuchs, wenn sie nicht bloß bürokratische Verteidigungsreden hervorbringt, eine äußerst wertvolle weitere Klärung schaffen.

1) GM, 4/1970.

Wider die gewerkschaftliche Selbstzufriedenheit

Es ist hier weder möglich noch notwendig, alle Symptome und Elemente jenes oft beschriebenen Bürokratisierungsprozesses noch einmal zu nennen, der zu der weit verbreiteten Passivität und Entfremdung gegenüber der Gewerkschaftspolitik und -Organisation geführt hat; die in dem informativen Aufsatz von *Bilstein* *) zusammengetragenen Statistiken und Fakten sprechen für sich: nicht nur stehen zwei Drittel der Arbeitnehmerschaft unorganisiert abseits; von den Organisierten sind nur 20 bis 30 Prozent aus Überzeugung dabei und aktiv, — ein Viertel von einem Drittel, also etwa acht Prozent der Arbeitnehmerschaft!

Diese erschreckende Apathie ist unter keinen Umständen als „Gegebenheit“ hinzunehmen, vielmehr ist die Mobilisierung der Basis zum ersten Gebot jeder Reform von Politik und Organisation der Gewerkschaften zu erheben. Freilich setzt das die selbstkritische Einsicht voraus, daß die westdeutschen Gewerkschaften an der Apathie und latenten Entfremdung ihrer Mitgliedschaft mitschuldig sind. Das heißt, man darf es sich ganz gewiß nicht so einfach machen, wie die vom Büro Otto Brenners (wie man hörte, ohne seine ausdrückliche Zustimmung) im vorigen Sommer verschickte Denkschrift ²⁾, in der schlicht behauptet wurde, es habe bisher keine Vertrauenskrise zwischen Mitgliedern und Apparat gegeben, vielmehr hätte „die große Masse der Arbeitnehmer passiv ... Gewerkschaftspolitik über sich ergehen lassen“ — jetzt aber hätten sich eben „die Menschen geändert“, eine aktivere Generation wachse heran, die künftig „bei der Ausarbeitung der Gewerkschaftspolitik berücksichtigt werden“ und inzwischen hinsichtlich ihrer „Forderungsfreudigkeit“ „genau beobachtet“ werden müsse.

Als wenn Gewerkschaftsorganisationen lediglich zu warten und „beobachten“ hätten, ob vielleicht mal eine Arbeitnehmerschaft mit mehr Initiative und Aktivität heranwächst. Allen Ernstes wird in der Denkschrift die Nachkriegspolitik der IGM, „trotz eines Minimums an Initiative von unten ein Maximum von Erfolgen ... herausgeholt“ zu haben (während andere westeuropäische Gewerkschaftsbewegungen mit mehr Streiks weniger erreicht hätten) ein — „geschichtliches Verdienst der Führung (!)“ genannt.

So einfach und selbstzufrieden sollten sich Gewerkschafter die Dinge nicht zurechtlegen. Die Mobilisierung der Basis kann nur ein Vulgärmarxismus noch von den „Verhältnissen“ selbst erwarten, oder wie es die Denkschrift tut, als simples Ergebnis eines Generationenwechsels. So ist es kein besonderes — gar historisches — Verdienst, sondern Pflicht und Schuldigkeit von Gewerkschaftsorganisationen, Lohnkämpfe „von oben her anzukurbeln“ d. h. die latent durchaus vorhandene (in dem IGM-Papier auch zugegebene) Kampfbereitschaft mit den von den Arbeitern ja genau zu diesem Zweck geschaffenen gewerkschaftlichen Organisationsmitteln zu aktualisieren, zu artikulieren und zu mobilisieren. Im Gegenteil muß man es als geschichtliches Versäumnis westdeutscher Gewerkschafts„führungen“ bezeichnen, keine ausreichenden Mobilisierungsprozesse in Gang gesetzt zu haben, Streikbewegungen allzuoft verhindert oder kurz vor oder nach der Urabstimmung abgebrochen zu haben und dadurch lohnpolitische, mitbestimmungspolitische und gesellschaftspolitische Ziele (z. B. die Verhinderung der Notstandsgesetze) vorzeitig — eben kampfflos — aufgegeben zu haben ⁸⁾. Die elemen-

2) „Vertrauenskrise zwischen Gewerkschaften und Mitgliedern?“ abgedruckt in Gewerkschaftsspiegel Nr. 15/1970 Seite 28 ff.

3) Dazu drei Beispiele: 1. die Kampagne gegen die Notstandsgesetze: eine Mobilisierung wurde — zumal in der Endphase — trotz mandler Bremswirkung (vgl. Anm. 5) zweifellos erreicht, diese aber nicht in Massendemonstrationen aktualisiert; die IG Metall verhinderte jede Streikentwicklung, obwohl sie, selbst bei — gerechtfertigter — Ablehnung eines „totalen“ Generalstreiks, große Demonstrationen in Verbindung mit ausgedehnten Warnstreiks hätte organisieren können, die einen ungeheuren Politisierungseffekt, eine unschätzbare Erfahrung kollektiver Stärke und „Respekt“ bei den Reaktionären erzeugt hätten. 2. Der bahnbrechende Versuch der IG Chemie/Hessen, in Werken der Großchemie, notfalls mit Streik, Betriebstarife durchzusetzen, wurde, laut Meldung der „Frankfurter Rundschau“ durch ein Zusammenwirken von Betriebsräten dieser Werke und Funktionären der Hauptverwaltung, die gegen betriebsnahe Tarifpolitik eingestellt waren, verhindert. 3. In der (auf Grund des Septemberstreiks 69) stärker politisierten Tarifbewegung der IG Metall 1970 wurde in allen Fällen vor oder nach (äußerst positiven) Urabstimmungen auf das Mittel des Streiks verzichtet und Kompromissen zugestimmt, die zum Teil weit unterhalb der geforderten 15prozentigen Lohnsteigerungen lagen.

tare soziologische Erkenntnis, daß eine einzige Woche Streik mehr politisches (Selbst-) Bewußtsein, Organisationsprestige, Mitgliedersympathien, Beitragswilligkeit erzeugt als tausend Reden, Zeitschriften, Werbe- und Schulungsaktionen, ist westdeutschen Gewerkschaftsverwaltungen weitgehend verschlossen (oder unbequem) geblieben.

Mobilisierung der Basis „nach außen“

Logischerweise ergibt sich daher als erstes Postulat einer wirklichen Reform der Gewerkschaftsorganisation und -politik (die natürlich nicht unmittelbar vom Dachverband DGB zu „machen“, aber als gemeinsame organisatorisch-politische Leitlinie auf einem DGB-Kongreß zu erarbeiten wäre):

Die Formulierung und Durchsetzung gewerkschaftlicher Forderungen muß künftig unter wesentlich *verstärkter Beteiligung der Mitgliedschaft* geschehen, damit die organisierte Arbeitnehmerschaft sich selbst als die Gewerkschaft erfährt und diese nicht als bürokratisches Dienstleistungsunternehmen (Verkaufskartell für Arbeitskraft) die Abhängigen zu bloßen Konsumenten dessen degradiert, was der Apparat für sie am Arbeitsmarkt und in der Branche „herausholt“.

Um die Entfremdung zwischen Arbeitenden und Gewerkschaften aufzuheben, ist vor allem notwendig:

Tarifforderungen, die gestellt werden sollen, müssen vorher auf breiter Basis in der Mitgliedschaft diskutiert und mitbestimmt werden; die seit einem Jahrzehnt erhobene, kaum irgendwo verwirklichte Forderung nach *betriebsnaher Tarifpolitik*, also zusätzlichen betrieblichen bzw. auf bestimmte Unternehmensgruppen hin orientierten Tarifverhandlungen unter Einbeziehung *betrieblicher Tarifkommissionen* müssen endlich — vor allem in größeren Unternehmen — verwirklicht werden; an Stelle überzentralisierter tarifpolitischer Spitzengespräche sollten Lohnverhandlungen nur noch regional geführt werden, um basisnäher, elastischer, gegebenenfalls avantgardistisch operieren zu können.

Jedes Ergebnis von Tarifverhandlungen ist der betroffenen Mitgliedschaft zur *Urabstimmung* zu stellen, die Geltung eines Tarifvertrages ist vom Ergebnis dieser Abstimmung abhängig zu machen.

Das Mittel des *Streiks* ist in der gewerkschaftlichen Aufklärungs- und Bildungsarbeit wesentlich stärker als bisher als normales und notwendiges Kampfmittel gegenüber der strategischen Vormachtstellung der Produktionsmittelbesitzer (und -Verwalter) hervorzuheben. Insbesondere das Mittel der spontanen betrieblichen Streiks in seinen vielen Anwendungsformen ist als absolut unerlässlich zu propagieren (wenn auch bei bestehender gewerkschaftlicher Friedenspflicht offiziell nicht gewerkschaftlich zu führen und abzusichern), und zwar als notwendige Form der Mitbestimmung, solange wesentliche personelle und arbeitsorganisatorische Entscheidungsbereiche immer noch der betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmung entzogen bleiben.

Bürokratische Selbstbehauptung contra Basisdemokratie

Patriarchalisch wie die gewerkschaftliche Aktionsführung ist auch der organisatorische Aufbau selbst und die Führung der Alltagsgeschäfte — trotz formaldemokratischer Prozeduren. Wobei das patriarchalische Element, die Herrschaft unzureichend kontrollierter Funktionärseliten, sich mit einem konservativen Element verbindet, und zwar in einem dialektischen Bedingungsverhältnis. Es sei in Kürze skizziert, vorweg aber ausdrücklich betont, daß immer wieder Funktionäre *aller* Ebenen rühmliche Ausnahmen von den hier skizzierten Interessenverflechtungs-Regeln bilden.

Das Vorstandsmitglied einer größeren Industriegewerkschaft kann relativ souverän operieren, so lange es der Masse der örtlichen und ehrenamtlichen Funktionäre nicht zuviel abverlangt, die

(vor allem in den Betrieben) zwischen Kapital und Arbeitnehmerschaft sich als Gewerkschafter zu behaupten, aber auch zu etablieren versuchen. Ihre Delegiertenstimmen braucht das Vorstandsmitglied zur Wiederwahl am Gewerkschaftstag, im großindustriellen Bereich braucht es sie ferner, um hier und da als Aufsichtsratsmitglied nominiert und gewählt zu werden. Wer sind diese wichtigen Wahlmänner? Einige Funktionäre der örtlichen Ebene, einige Vertrauensleute, vor allem aber Betriebsratsmitglieder aus den wichtigsten Werken, darunter oft stark dominierend (die Auswahl der Delegierten vorbestimmend) die Betriebsratsvorsitzenden; von Ausnahmen abgesehen eine höchst labile Funktionärsgruppe: im Betriebsverfassungsgesetz ungenügend abgesichert, zum Betriebs- und Partnerschaftsdenken, zumindest aber zum ständigen Lavieren gegenüber den Kapitalvertretern aus Interesse und falschem Bewußtsein tendierend, auf Betriebsfrieden, auch um des eigenen Friedens willen, hin orientiert, an konsequenter, konfliktorientierter gewerkschaftlicher Tätigkeit im Betrieb — etwa Interessengegensätze offen austragenden regelmäßigen Betriebsversammlungen — meist wenig interessiert, ebensowenig an einem eigenständigen aktiven gewerkschaftlichen Vertrauensleutesystem. (Vertrauensleute werden als Hilfsarbeiter des Betriebsrates akzeptiert, sollen sich aber nicht zu potentiellen Kritikern und personellen Alternativen des Betriebsrates profilieren oder gar echte kollektive Gegenmacht organisieren.)⁴⁾

Weit entfernt also von der simplen APO-These, wonach die „Spitzen“ der Arbeiterorganisationen korrumpiert seien und die wackere proletarische Basis am klassenkämpferischen Handeln hinderten, sind es sehr häufig gerade die von Gesetz und Management in eine friedliche Sozialabteilungsrolle gedrängten Betriebsräte, die, da sie gleichzeitig weitgehend die Gewerkschaftsorganisation im Betrieb „betreuen“, konservativ wirken, nicht zuletzt, indem sie den örtlichen Funktionären das Tauschgeschäft anbieten: Ich organisiere dir den Betrieb, treibe die Beiträge ein, du läßt mir dafür im Betrieb meine Ruhe. Damit wird auch die örtliche Funktionsebene oft zur Immobilität verführt, zumal durch entsprechenden Druck von Hauptverwaltungen viele Ortsverwaltungen dem Eintreiben und Erhöhen von Beiträgen eine übermäßige Aktivität zuwenden, die gelegentlich vergessen läßt, daß es sich hier doch nur um Mittel zum Zweck handelt, nämlich produktive Aktivitäten für die Kollegen zu entfalten. (In der IG Metall ist ein Teil des Gehaltes des örtlichen Bevollmächtigten vom Beitragsaufkommen der Ortsverwaltung abhängig!) Neben dieser quasi finanziellen Abhängigkeit der örtlichen Funktionäre vom guten Willen der Betriebsräte tritt oft die „existentielle“, besonders dann, wenn die Wiederwahl vom Wohlwollen der die Vertreterversammlung beherrschenden Delegierten des (oder der) dominierenden Großunternehmens im Verwaltungsbereich abhängt.

Hinzu kommt, daß die bekannteren betrieblichen und örtlichen Funktionäre in vielen Fällen — mit den Stimmen ihrer Kollegen — in örtliche und regionale Parteifunktionen einrücken, — in diesen aber, nicht zuletzt aufgrund der sozialdemokratischen Tendenz zur Überanpassung an bürgerliche Verhaltensweisen im Zeichen der „Volkspartei“-Ideologie, dahin tendieren, nicht länger eine konfliktorientierte Politik der entschiedenen Interessenvertretung der abhängig Arbeitenden zu betreiben. (Die stille aber wirksame Sabotage vieler mittlerer und unterer Funktionäre gegen die Kampagnen der „linken“ Gewerkschaftsvorstände zur Massenaufklärung über die Notstandsgesetze⁵⁾ bot ein höchst bedenkliches Beispiel eines falschen — untertänigen — Verhältnisses von Partei und Gewerkschaft!) Die Partei wird zum zweiten Stützbein der Position solcher Gewerkschaftsfunktionäre, das sie durch mannigfache Querverbindungen nicht selten auch dann absichert, wenn Mehrheiten in den Betrieben angesichts der bürgerlichen Überanpassung dieser Funktionäre deren Ersetzung durch aktivere wünschen.

4) Natürlich gibt es eine große Reihe von — nicht zuletzt auf Grund politischen Engagements — sehr aktiven und mit den Vertrauenskörpern kooperierenden Betriebsräten. Aber die allgemein festzustellende Integrationstendenz ist seit langem empirisch belegt, vergleiche dazu: Adolf Brock u. a. (Autoren-Kollektiv): Die Interessenvertretung der Arbeitnehmer im Betrieb, Frankfurt/M. 1971, S. 54—71, wo eine zusammenfassende Darstellung dieser negativen empirischen Befunde gegeben wird.

5) Verschiedentlich habe ich damals in Vertrauensleute-Lehrgängen hören müssen, daß die von der IG Metall massenhaft verschickten Aufklärungsbroschüren über die Notstandsgesetze bei irgendwelchen Funktionären in den Schränken vergammelten, daß Aufrufe zu Kundgebungen nicht oder nur halbherzig unterstützt wurden usw.

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit kontra Bürokratie

Die mit Recht vielkritisierte Betriebsferne der Gewerkschaften resultiert also keineswegs lediglich aus dem Verhalten von Spitzenfunktionären, sondern mindestens ebenso sehr aus der Aktionsunwilligkeit bezirklicher, örtlicher und quasi gesetzlich integrierter betrieblicher Funktionäre, die nicht bereit sind, sich durch energische Interessenvertretung der Kollegen am Arbeitsplatz zu exponieren. Übrigens fehlt ihnen auch jede an anderen als den kapitalistischen Produktivitätskriterien orientierte Konzeption einer humanen, demokratisierten Arbeitsorganisation⁶⁾.

Demgegenüber ist nun in der Tat in einigen Gewerkschaften der Versuch einer bescheidenen „Revolution von oben“ gemacht worden: nicht zuletzt durch das von *Hans Matthöfer* in der Bildungsabteilung der IG Metall mit einem Team von kritischen Sozialwissenschaftlern systematisch entwickelte Konzept der „betriebsnahen Bildungsarbeit“. Hier ist in den letzten Jahren eine Methodik und Didaktik praktiziert worden, mit Vertrauensleuten elementare Inhalte und Strategien betrieblicher Organisation und Konfliktlösung durch kollektive Gegenmachtbildung zu erarbeiten. Besonders wurde durch Entwicklung von Multiplikatoren (Bildungsobleute; Tonbildschauen, einfache Arbeitshefte) versucht, selbstorganisierte Bildungsprozesse in betrieblichen Arbeitsgruppen zu initiieren. Interessanterweise wurde diese „Bildungsoffensive“ vielfach sowohl von etablierten Funktionären in Großbetrieben wie auch von örtlichen und Bezirksfunktionären abgeblockt, weil man bemerkte, daß nun wirklich von der Basis der Vertrauensleuteorganisation her eine zunehmend kritische, informierte und aktive Gruppe sich her-, anbildete, die für die eigene, routinemäßige und autokratische Politik gefährlich zu werden begann. (Das Mißtrauen gegen solche, die Basis mobilisierende Bildungsarbeit ging so weit, daß man nach dem Gewerkschaftstag einer großen Industriegewerkschaft Forschungen darüber anstellte, welche der — erstmals so profiliert aufgetretenen — Kritiker des Vorstands bestimmte betriebspolitische Lehrgänge besucht hatten; die Bildungsabteilung geriet in den Geruch eines von subversiven Kräften verseuchten „security risks“ für die Etablierten dieser Gewerkschaft⁷⁾).

Gewerkschaftstage — ineffektive Demonstrationen

Damit kommt die Sprache zwangsläufig auf diejenigen Institutionen, die, als „Parlamente der Arbeit“, als die zentralen Manifestationen der innergewerkschaftlichen Demokratie, der Herrschaftskontrolle und Herrschaftslegitimation in diesen Verbänden dienen sollen: Die Gewerkschaftstage. Sie erfüllen diese Funktion weitgehend nur scheinbar:

weil durch enorme Zeitvergeudung (endlose Begrüßungsreden, überflüssiges Vorlesen von Geschäftsberichten, die schriftlich vorliegen könnten, Einschub von überflüssigen Ansprachen politischer Festredner; überflüssige Ausflüge und Festabende während des Gewerkschaftstages) diese „Parlamente der Arbeit“ mehr den Charakter von show-artigen Demonstrationen als von effektiven Arbeits- und Wahltagungen haben, auf denen die Linie und die Führung der Gewerkschaften neu festgelegt werden⁸⁾;

6) Nachgewiesen in der Untersuchung von Horst Kern und Michael Schumann, *Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein*, Ffm 1970; zusammenfassend dargestellt in GM 4/69.

7) Vgl. dazu den Diskussionsbeitrag des Koll. Hein haben, daß an ihren Stühlen gesägt würde. Beim Gewerkschaftstag der IG Metall in München 1968 sind auf diese Weise 18 von 35 (5 X 7) Arbeitsstunden, also 51 vH der Zeit, uneffektiv vertaa worden.

weil sie daher und wegen der ineffektiven Beschränkung auf bloße Plenumsdiskussionen keine Gelegenheit bieten, ernsthafte (nur in arbeitsteiliger Form, also in Arbeitsgruppen ähnlich den Bundestagsausschüssen, zu bewältigende) Diskussionen der Geschäftsberichte wie der Anträge zu ermöglichen;

weil die vom Vorstand gesteuerte Antragsberatungskommission mit ihren Empfehlungen den weithin inkompetenten Delegierten meist vorstandskonforme Entscheidungen suggeriert;

weil das Fehlen personeller Alternativen (und selbst bei ausscheidenden Vorstandsmitgliedern 'die vom Vorstand vorentscheidene Nachfolge) die meisten Vorstandsneuwahlen zur bloßen Formsache macht, das heißt, keine effektive Herrschaftskritik bzw. -kontrolle durch Führungswechsel ermöglicht.

Fairerweise muß freilich hinzugefügt werden, daß die erschreckende Fügsamkeit und das oft banale (allerdings in letzter Zeit an Qualität gewinnende) akklamatorische, nur in Nebensächlichkeiten kritische Niveau der Diskussionsbeiträge der Delegierten diesen unernsten, manipulierten Schaucharakter zustande kommen, ja vielleicht sogar unvermeidlich werden lassen. Informierte, selbstbewußte Delegierte (etwa von Jugendverbänden) würden diese Zustimmungsveranstaltungen, Gewerkschaftstage genannt, sich nicht bieten lassen!

Mobilisierung der Basis — „nach innen“

Ich breche die — sehr grobe — Skizze der undemokratischen, zur gewerkschaftlichen Immobilität führenden bürokratischen Interessenverflechtung und Manipulation demokratischer Legitimationsprozesse hier ab; sie läßt vieles unausgeführt: etwa die Behinderung der politischen Jugendarbeit, der innergewerkschaftlichen Meinungsfreiheit⁸⁾; etwa den Mangel basisdemokratischer Fundamentierung der gewerkschaftlichen Mitbestimmungskonzeption¹⁰⁾; etwa die Besetzung vieler Aufsichtsratspositionen durch betriebswirtschaftlich sich kaum qualifizierende Spitzenfunktionäre statt durch Fachleute der gewerkschaftlichen Schulen und Wirtschaftsabteilungen; etwa das autoritäre Regime in manchen größeren Gewerkschaftsbürokratien gegenüber untergeordneten Sachbearbeitern und Funktionären, die über keine wahlpolitisch relevante Hausmacht verfügen usw.

Es ergibt sich aus dieser skizzierten Analyse eine zweite Reihe sachlogisch notwendiger Forderungen nach radikaler demokratischer Strukturreform — diesmal nach innen:

Die gewerkschaftlichen Organisationen und ihre Führungen müssen so umgestaltet werden, daß an Stelle bürokratischer Selbstbehauptung die *permanente Zielbestimmung und Führungskontrolle von der Basis* her garantiert werden kann; die Rotation der Ämter ist dazu eine unabdingbare Voraussetzung. Im einzelnen ist notwendig:

Ein hauptamtlicher gewählter Gewerkschaftsfunktionär darf nicht länger **als** sechs Jahre im selben Amt bleiben.

Nicht die Ortsverwaltungen, sondern die von den Gewerkschaftsmitgliedern eines Arbeitsbereichs (Arbeitsgruppe) zu wählenden Vertrauensleute, im Vertrauenskörper des Unternehmens zusammengefaßt, bilden die — in der Satzung der Gewerkschaften zu verankernde — Basis der gewerkschaftlichen Organisation; die Vertrauenskörper (bei Vorherrschen kleiner Betriebe überbetriebliche Vertrauensleute-Organisationen) sind mit Antrags- und Delegiertenwahlrechten auszustatten; sie und nicht die Betriebsräte (Perso-

9) Vgl. dazu meine Dokumentation in: Mitbestimmung am Arbeitsplatz. Beitrag zu einer basisdemokratischen Strategie. Sonderheft des „Gewerkschaftsspiegels“¹, Berlin, März 1971.

10) Ebda. Vgl. im übrigen die Argumente und Vorschläge für eine die Basis mobilisierende „Mitbestimmung am Arbeitsplatz“ von R. Hoffmann, R. Kuda, E. Lenk, H. Matthöfer, M. Schumann, F. Vilmar in GM 8/68; 12/68; 1/69; 4/69; 3/70.

nalräte) sind die Vollzugsorgane gewerkschaftlicher Politik im Betrieb; ihr Aufbau und die tarifpolitische Absicherung ihrer Tätigkeit muß daher höchste gewerkschaftspolitische Priorität erhalten; der Betriebsrat (Personalrat) ist als Teilkörperschaft des Vertrauenskörpers zu betrachten, nicht als dessen „gesetzlich geschütztes“ Leitungsgremium.

Wegen ihrer zu starken betrieblichen bzw. organisatorischen Bindung sollten höchstens ein Drittel der Delegierten von Gewerkschaftstagen hauptamtliche Funktionäre oder Betriebs-(Personal-)ratsvorsitzende sein; ehrenamtliche Ortsverwaltungsmitglieder sollten ausschließlich gewerkschaftliche Vertrauensleute sein.

Hauptamtliche Funktionäre auf Ortsebene können von Gewerkschaftsvorständen und von der Vertreterversammlung (bei kleineren Ortsgruppen: Mitgliederversammlung) nominiert werden; sie werden in Urabstimmung — nach eingehender Vorstellung — von der gesamten Mitgliedschaft des Verwaltungsbereichs gewählt; es müssen mindestens zwei Kandidaten vorhanden sein.

Niemand kann hauptamtlicher Gewerkschaftsfunktionär werden oder bleiben, der nicht neben betrieblicher Gewerkschaftspraxis die Teilnahme an bestimmten, vom Gewerkschaftstag festzulegenden gewerkschaftlichen Bildungsprozessen nachweisen kann; die gewerkschaftliche Bildungsarbeit ist schwerpunktmäßig mit einem obligatorischen Zug für hauptamtliche Funktionäre auszustatten.

Gewerkschaftliche Bildungsarbeit muß forciert als betriebsnahe Bildungsarbeit im Sinne der Ausbildung kollektiver Gegenmacht und humaner Alternativen zur kapitalistischen Arbeitsorganisation gestaltet werden statt nur der Erlernung der herrschenden Rechts- und Arbeitsbewertungsnormen zu dienen¹¹⁾. Diese betriebspolitische Gewerkschaftsbildung muß als Teil einer stets gegenwärtigen Gesamtkonzeption der gesellschaftlichen Veränderung in Richtung auf die im gewerkschaftlichen Grundsatzprogramm geforderte Wirtschaftsdemokratie verstanden werden. Die Beurteilung der gesellschaftlichen Realität und das politische Engagement der Gewerkschafter muß an den wirtschaftsdemokratischen Grundsätzen des DGB-Programms orientiert sein.

Gewerkschaftsfunktionäre in parteipolitischen Positionen, die sich aus parteipolitischer Überzeugung gegen gewerkschaftliche Beschlüsse oder Grundsatzforderungen entscheiden, müssen verpflichtet werden, ihre gewerkschaftliche Funktion niederzulegen.

Gewerkschaftsfunktionäre in parteipolitischen Positionen, die sich aus parteipolitischer tagungen zur effektiven Führungskontrolle organisiert werden.

An Stelle überflüssiger Festreden, Grundsatzreferate, mündlicher Geschäftsberichte usw. muß die mehrtägige arbeitsteilige Gruppenarbeit (analog der Ausschubarbeit im Bundestag) treten, die zu den Geschäftsberichten und den wichtigsten Antragskomplexen Stellungnahmen erarbeitet; an Stelle der vorstandsgesteuerten Antragsberatungskommission müssen mehrheitlich angenommene Arbeitsgruppenvoten zu den Anträgen Grundlage der Antragsberatung im Plenum sein. Bei Vorstandswahlen müssen jeweils mindestens zwei Kandidaten zur Wahl stehen. Bei der Wahl der Delegierten für die Gewerkschaftstage müssen die wichtigsten Personengruppen (Jugend, Frauen, Angestellte, Beamte, ausländische Arbeitnehmer) anteilmäßig vertreten sein.

Hauptamtliche Gewerkschaftsfunktionäre dürfen sich nicht in mehr als zwei Aufsichtsräte als Arbeitnehmersvertreter wählen lassen; die Absolvierung eines mindestens zweimonatigen betriebswirtschaftlichen Seminars an einer gewerkschaftlichen Akademie ist Voraussetzung für ihre Wählbarkeit.

11) Vgl. dazu Oskar Negt, *Soziologische Phantasie und exemplarisches Lernen. Zur Theorie und Praxis der Arbeiterbildung* neubearb. Auflage, Frankfurt 1971.