

Einheitsgewerkschaft in der pluralistischen Gesellschaft

Dr. Norbert Blüm, geboren 1935 in Rüsselsheim, besuchte nach einer Werkzeugmacherlehre das Abendgymnasium und studierte Philosophie, Germanistik, Geschichte und Theologie. Von 1968 bis 1975 war er Hauptgeschäftsführer der Sozialausschüsse, seit 1972 gehört er dem Bundestag an. 1977 wurde er zum Vorsitzenden der CDA-Sozialausschüsse gewählt. Norbert Blüm ist Mitglied des Bundesvorstands der CDU.

Die Gewerkschaften sind das Kind des kapitalistischen Zeitalters. Ohne das Elend des Proletariats wäre die kollektive Notwehr nicht notwendig geworden. Aber indem die Gewerkschaften die Not wendeten, veränderten sie auch das System, dessen Provokationen sie ihr Entstehen verdanken. Mit der von ihnen bewerkstelligten Veränderung verändern sich jedoch auch die Gewerkschaften. Es widerspräche der Logik der Geschichte, wenn jene, die den Wandel befördern, selbst starr bleiben.

Wenn Gewerkschaft und Gesellschaft in einem Verhältnis wechselseitiger Abhängigkeit stehen, dann muß eine Strategie zur Veränderung der Gesellschaft auch in einem Zusammenhang mit dem Wandel der Gewerkschaften gebracht werden. In welcher Gesellschaft haben welche Gewerkschaften Platz?

Die Richtungsgewerkschaften entsprachen dem Versuch, die Gesellschaft nach dem Muster einer Weltanschauung zu ordnen. Einheitsgewerkschaften dagegen ha-

ben nur dort einen Sinn, wo eine Gesellschaft akzeptiert wird, die auf Letztzuständigkeit und unumfassender Sinnvermittlung verzichtet und das erträgliche Zusammenleben aller Bürger unter den Bedingungen einer optimalen Freiheit ermöglicht. Einheitsgewerkschaften gehören zur pluralistischen Gesellschaft. Wenn sie jedoch in dieser nicht lediglich die abhängige Variable spielen wollen, müssen sie in dieser pluralistischen Gesellschaft die positiven Tendenzen unterstützen und die Gefahren des Pluralismus abwehren.

Pluralismus

Pluralismus ist zum ideologischen Sinsalabim geworden. Er dient ebenso zur Etikettierung der Dekadenz des kapitalistischen Zerfalls wie zur Proklamation einer neuen Freiheit. So zur Hohlformel verdünnt, wird Pluralismus zum Faß ohne Boden, in das jede beliebige Ideologie geschüttet werden kann. Die Beliebigkeit der Definition verbindet sich mit der Bequemlichkeit einer Denkentlastung, die mit allen Schlagworten verbunden ist.

Es ist deshalb ratsam, Chancen und Gefahren des Pluralismus zu beschreiben, bevor man von den Aufgaben der Gewerkschaften spricht.

Zu den Fortschritten der Demokratie gehört die zeitliche Beschränkung der Herrschaft durch Wahlen und die Teilung der Herrschaft durch staatliche Gewaltenteilung. Wir befinden uns jedoch in einer weitergehenden Entwicklung, in der Herrschaft auf verschiedene voneinander relativ unabhängige Sektoren verteilt und so die Gewaltenteilung in den Bereich der Gesellschaft übertragen wird. Das ist zwar nicht die Vernichtung von Herrschaft, aber ihre Schwächung durch weitere Teilung. „Anstelle einer geschlossenen Herrschaftsklasse mit gleichartigen Interessen ist eine Vielzahl von Herrschaftsgruppen getreten, die eh verschiedene Interessen vertreten und prinzipiell voneinander unabhängig sind" (*H. Pross*).

Die Besitzer wirtschaftlicher Machtpositionen sind nicht mehr ohne weiteres mit den Verwaltern staatlicher Macht identisch. Wirtschaftliche Macht selbst ist nicht homogen. In einer funktionierenden Marktwirtschaft wird Macht durch Wettbewerb mit konkurrierender Macht in Schach gehalten. Arbeitnehmer versuchen mit Hilfe ihrer Organisationen, die Parität mit der Kapitalmacht herzustellen. Im staatlichen Bereich hat sich neben das herkömmliche System der Gewaltenteilung als vierte Macht die öffentliche Meinung geschoben. Die Herrschenden rekrutieren sich in abnehmendem Maße aus dem gleichen Herkunftskreis. Diese Pluralität der Machtstrukturen verändert auch die Struktur der Entscheidung. Die Übereinkunft wird zur bevorzugten Methode der Entscheidungsfindung und tritt an die Stelle einer Machtdurchsetzung von oben.

Mit der Sektoralisierung der Macht geht eine weitgehende Funktionalisierung einher. Macht wird auf Funktionen beschränkt und durch einen zweckrationalen Mitteleinsatz gezähmt. Die Kompetenz der jeweiligen Machtinhaber ist demnach an

die Funktion gekoppelt, die ihren Einsatz legitimiert. Herrschaft muß sich durch spezifische Funktionserfüllung rechtfertigen. Das einstmals mit bestimmten Berufspositionen verbundene gesamtgesellschaftliche Prestige reduziert sich auf den Bereich der Aufgabenerfüllung, in dem die Position lokalisiert ist. Das Ansehen des Generals, des Bischofs, des Managers, des Arztes, des Dorfschullehrers wird immer stärker zurückgenommen und streng auf den Bereich eingengt, in dem sie ihre Funktion erfüllen.

Die Entwicklung wird hier nicht als abgeschlossene Tatsachenbeschreibung dargestellt, sondern als eine mögliche Tendenz unserer Gesellschaft.

Das Mißtrauen gegen Macht, dem die Demokratie ihr Leben verdankt, wird mit Hilfe des Pluralismus auf die gesellschaftliche Macht ausgedehnt. Wenn auf diese Weise Herrschaftsfunktion nicht mehr eindeutig einer Gruppe von Menschen, sei es geburtsständiger oder klassenmäßiger Herkunft, zugeordnet wird, sondern wechselt, entsteht eine Gesellschaft, in der das traditionelle Oben und Unten in ein Funktionsgefüge aufgelöst wird. Die jeweils in einer bestimmten Funktion weisungsgebenden Bürger können in einer anderen Funktion weisungsgebunden sein. Dieses Wechselspiel zwischen Oben und Unten schafft eine Pädagogik gegen die Arroganz der Macht.

Gewerkschaft

Die erstrebte pluralistische Gesellschaft verlangt andere Gewerkschaften, als sie in kapitalistischen oder staatssozialistischen Gesellschaften gebraucht werden. In der pluralistischen Gesellschaft kann keine Organisation Allzuständigkeit beanspruchen.

In einer Zeit, in der 80 Prozent der Gesellschaft Arbeitnehmer sind, ist eine umfassende Repräsentation dieser Arbeitnehmer durch eine Organisation auch schwerer durchsetzbar als zu Zeiten, in denen die Arbeitnehmer noch eine kleinere homogene Gruppe in der Gesellschaft waren. Das Selbstverständnis des Arbeitnehmers wird nicht mehr ausschließlich durch seine Arbeitnehmerrolle bestimmt. Politische Auffassungen, Freizeitverhalten und andere Interessen der Arbeitnehmer differieren. Eine Gewerkschaft, die sich anschickt, die Arbeitnehmer von der Wiege bis zur Bahre in allen Lebenslagen zu vertreten, müßte entweder die Vielfalt des Arbeitnehmer-Bürgers wieder einebnen oder sich auf jenen kleinen Kreis von Arbeitnehmern beschränken, bei dem sich noch ein breites Spektrum von Übereinstimmung in allen Lebenslagen ermitteln ließe. Im ersteren Falle müßte der Fortschritt der gesellschaftlichen Differenzierung zurückgenommen, im zweiten Fall der Marsch ins politische Sektierertum angetreten werden. Die Wahl zwischen allzuständiger und deshalb freiheitsgefährdender Einheitsgewerkschaft oder reinrassiger, aber einflußloser Richtungsgewerkschaft kann jedoch keine erstrebenswerte gewerkschaftspolitische Alternative sein.

Die Chancen für eine einflußfähige Organisation, die nicht in Widerspruch zu den Vorzügen des Pluralismus gerät, Heggen allein in einer Vertretung von Interessen, mit denen sich eine große Zahl von Mitgliedern solidarisieren kann. Solche Interessen können nur Teilinteressen sein.

Für die Gewerkschaften ergibt sich aus dieser Einsicht die Notwendigkeit, jene Interessen zu ermitteln, mit denen sich eine große Zahl von Arbeitnehmern einverstanden erklärt. Damit ist nicht gesagt, daß es nicht noch andere, für Arbeitnehmer wichtige Interessen gibt, die er mit anderen Bürgern teilt und für die er deshalb auch andere Instrumente zur Verfügung hat.

Die Frage der Abtreibung beispielsweise interessiert viele Bürger, auch die Arbeitnehmer. Aber zur Klärung der Abtreibungsfrage benötigt der Bürger nicht die Gewerkschaft. Gewerkschaften jedoch, die sich an der Beantwortung dieser Frage beteiligen, belasten die Arbeitnehmervertretung mit einem Streit, der in ihren Reihen überflüssig ist, weil er an anderer Stelle ausgetragen werden kann, beispielsweise zwischen den Parteien.

Weniger abstrakt und mehr mit Hilfe jüngster Erfahrungen formuliert: In der Zeit, in der sich die Gewerkschaften über den § 218 gestritten haben, hätten sie besser ihre Kraft für die Durchsetzung der Mitbestimmung mobilisiert. Denn für Mitbestimmung bringt die organisierte Arbeitnehmerschaft ein höheres Maß an Übereinstimmung zustande. Die Beschäftigung mit dem § 218 in den Gewerkschaften hat womöglich auch die Mitgliedschaft jener Arbeitnehmer verhindert, die in Sachen Mitbestimmung gerne in der Gewerkschaft mit der Gewerkschaft gekämpft hätten. Das konkrete Dilemma Abtreibung-Mitbestimmung ist ein Exempel für die These, daß vieles zu wollen, vieles halb oder gar nichts zu tun bedeutet.

Die gewerkschaftliche 1.-Mai-Rhetorik steht denn auch häufig im Gegensatz zur hautnahen gewerkschaftlichen Praxis, die eben dem pluralistischen Konzept nähersteht als alle ihre feierlichen Selbstdarstellungen. Aber keine Organisation kann sich auf Dauer einen Dualismus zwischen Theorie und Praxis leisten. Wie die Erfahrung zeigt, finden Allmachtstheorien häufig ihre Entsprechung in einer Ohnmachtspraxis.

Welche konkreten Interessen die Gewerkschaften vertreten, müssen sie selber ermitteln. In der pluralistischen Gesellschaft gibt es keine „Obrigkeit“, die den Verbänden Aufgaben zuweist. Ihren spezifischen Platz in der Gesellschaft suchen sich die Gewerkschaften selbst. Deshalb kann kein Gewerkschaftsgesetz den Gewerkschaften Aufgaben und Organisationsgrenzen vorschreiben. Das freie Einpendeln der Verbände in ihre Aufgabenstellungen gehört zu den Zumutungen des Pluralismus. Ihre Legitimation beschaffen sich die Verbände im Rahmen der rechtsstaatlichen Ordnung allein durch Mitgliedschaft. Die Nachfrage nach einem Gewerkschaftsgesetz dagegen entspricht einer antipluralistischen autoritären Sehnsucht, die

ihre geheimen Antriebe oft aus ständestaatlichen Vorstellungen bezieht. Staatliche Aufgaben kann lediglich die Sorge für innerverbandliche Strukturen sein, die den Fundamentalansprüchen des demokratischen Rechtsstaates entsprechen. Ein solches Verbändegesetz wird jedoch analog dem Parteiengesetz keine materiellen Festlegungen erzwingen dürfen, sondern nur die Formalstrukturen der Verbände betreffen. Diese Art von Verbändegesetzgebung müßten beim gegenwärtigen Stand der Verbandsentwicklung allerdings mehr die Arbeitgeberverbände fürchten als die Verbände der Arbeitnehmer.

Die Willensbildung des Bundesverbandes der Deutschen Industrie ist geradezu ein Modell mangelnder Transparenz.

Koalitionsfreiheit

Zu den konstitutiven Organisationselementen des Pluralismus gehört freie Mitgliedschaft. Zwangsmitgliedschaft, und sei es auch nur über den Weg von sublimen Schikanen als Druckmittel, steht im Gegensatz zur unverzichtbaren Koalitionsfreiheit. Allein die Koalitionsfreiheit ermöglicht die Abstimmung durch Mitgliedschaft über die Existenzberechtigung von Organisationen. Freiwilligkeit ist die unverzichtbare Sanktionschance für die Mitglieder und deshalb die Voraussetzung, daß der Pluralismus eine dynamische Ordnungsstruktur bleibt, die offen ist auch für Gewichtsverlagerung in ihm.

Eine Konzentration gewerkschaftlicher Aktionen kommt dem gewerkschaftlichen Pragmatismus entgegen, dessen Reformansätze konkreten Teilaufgaben gelten. Diese gewerkschaftliche Praxis wird freilich sehr oft als „Symptomklempnerei“ verspottet, der als Alternative die großen Systementwürfe entgegengestellt werden. Für eine gewerkschaftliche Praxis, die dem pluralistischen Konzept folgt, wird zugebenermaßen „die Gesellschaft“ nur in Symptomen greifbar. Welche Symptome Auslöser der Aktionen sind, bestimmt nicht ein vorgefaßtes dogmatisches System, sondern die konkreten Freiheitsbedürfnisse der Bürger. Insofern ist diese Praxis nicht wahllos, sondern orientiert an den politischen Bedürfnissen der Bürger.

Den Vorwurf, es handele sich bei einem solchen gewerkschaftlichen Pragmatismus um einen perspektivlosen Aktionismus, dessen Theoriedefizit einer Denkfaulheit entspreche, muß entgegengehalten werden, daß der Pluralismus durchaus theoretisch fundiert ist, aber darauf verzichtet, ein geschlossenes Programm inhaltlicher Ziele zu verkünden. Allzu häufig haben sich Systemideologen auch als diejenigen erwiesen, die sich der Anstrengung zu Detailfragen durch Flucht in die Phrase entzogen. Der Fetisch Kapitalismus läßt sich als probates Mittel zur Diskussionsentlastung gebrauchen. Eine saftige Antikapitalismusrede hat schon manche Gewerkschaftsversammlung vor der Mühe bewahrt, konkrete Lösungen anzubieten. (Der Sozialismus erfüllt im Arbeitgeberlager die vergleichbare Sündenbockfunktion.)

Die Einheitsgewerkschaft bezog nach 1945 ihre stärksten Impulse aus den gemeinsamen Erfahrungen, die ihre Gründer im Widerstand gegen den Faschismus gewonnen haben. Wir, die Nachgeborenen, können unsere Solidarität nicht mehr aus dieser unmittelbaren existenziellen Bedrohung speisen. Die Einheitsgewerkschaft muß heute stärker konzeptionell fundiert werden. Die Einsicht, daß Einheitsgewerkschaften nur Teilinteressen vertreten, entspringt dabei nicht einer resignativen Selbstbeschränkung der Gewerkschaften, sondern der Selbsterkenntnis einer freien Gesellschaft, daß in ihr niemand umfassende Zuständigkeiten beanspruchen darf.

Einheitsgewerkschaften sind keine umfassenden Glaubensgemeinschaften, die, wie die Konzeption von *Andre Gorz* zeigt, zu einer sich selbst überwindenden Heilsinstitution hochstilisiert werden müssen: Wenn die Revolution am Ziel ist, verschwinden auch ihre Werkzeuge. In einem pluralistischen Konzept der Gesellschaft sind die Gewerkschaften nicht „Opposition bis auf weiteres“, sondern „aus Prinzip“. Pluralismus basiert auf dem Gegenmachtprinzip. Einheitsgewerkschaften erfüllen dieses Prinzip nur, wenn sie zu allen Mächtigen und allen Regierungen in kritischer Distanz bleiben. Kritische Distanz darf nicht mit politischer Neutralität übersetzt werden. Sie ist die Bedingung der unverzichtbaren Unabhängigkeit der Einheitsgewerkschaften.