

Interessendifferenzierung und Gewerkschaftseinheit

Bruchlinien innerhalb der Arbeiterklasse
als Herausforderung für gewerkschaftliche Politik

Dr. Rolf G. Heinze, geboren 1951 in Vlotho/Westf., studierte Soziologie in Bielefeld, Wissenschaftlicher Assistent an der Universität-Gesamthochschule Paderborn, Fachbereich 1 (Soziologie); Karl Hinrichs, geboren 1951 in Etzel/Ostfriesland, gelernter Bankkaufmann, studierte Soziologie und Wirtschaftswissenschaften in Bielefeld, I. und II. Staatsexamen, Wissenschaftlicher Angestellter an der Fakultät für Soziologie der Universität Bielefeld; Prof. Dr. Claus Offe, geboren 1940 in Berlin, studierte Soziologie an der FU Berlin, seit 1975 Professor für Politikwissenschaft und Soziologie an der Universität Bielefeld; Dipl.-Päd. Thomas Olk, geboren 1951 in Lübeck, studierte Pädagogik und Soziologie in Bonn und Bielefeld, Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Fakultät für Pädagogik der Universität Bielefeld.

Der Begriff der Einheitsgewerkschaft, wie er in der gewerkschaftlichen und sozialwissenschaftlichen Literatur verwendet wird, bezieht sich in erster Linie auf die politisch-weltanschauliche „Überparteilichkeit“ oder „Partei-Ungebundenheit“

der gewerkschaftlichen Organisation und Politik. Dem Konzept der Einheitsgewerkschaft liegt die Einsicht zugrunde, daß die gewerkschaftliche Arbeiterbewegung ihre Ziele dann am erfolgreichsten verwirklichen kann, wenn sie sich so organisiert, daß sie weder von außen noch von innen entlang politisch-weltanschaulicher Linien aufgespalten werden kann. Dieser „*taktische Vorteil der Einheitlichkeit*“ von Organisation und Aktion beruht aber seinerseits auf einer Überzeugung, die zumindest für die kontinentaleuropäische Arbeiterbewegung seit ihren Anfängen grundlegend ist: der Überzeugung von der *realen Einheitlichkeit* und Gemeinsamkeit der Interessen aller derjenigen Menschen, die eigentumslos, auf den Verkauf ihrer Arbeitskraft angewiesen und von dem Lohn, den sie für diese Arbeitskraft erhalten, materiell abhängig sind. Gegenüber den gemeinschaftlichen Interessen, die sich aus dieser sozialökonomischen Lage ergeben sollen, so die fundamentale Annahme der Arbeiterbewegung, spielen besondere Interessen, wie sie sich aus Beruf, Branche, Geschlecht, Nationalität usw. der einzelnen Arbeitnehmer ergeben, eine nachgeordnete Rolle.

Ob diese Annahme auch heute noch eine verlässliche Grundlage gewerkschaftlicher Politik sein kann, d. h. ob wir auch heute noch von der „Arbeitnehmer“-Eigenschaft einer Person auf jene vorherrschenden dominanten Interessen schließen können, die sie mit anderen Arbeitnehmern teilt, ist durchaus fraglich. Wir wollen im folgenden dieser Frage nachgehen und eine Reihe von kulturellen, ökonomischen und organisatorisch-politischen Faktoren erörtern, welche die entsprechenden Zweifel begründen.

Als *gewerkschaftspolitisches* Problem stellt sich bei dieser Diskussion die Frage heraus, ob und wie die Interesseneinheit aller „Arbeitnehmer“, die in der entwickelten kapitalistischen Industriegesellschaft nicht mehr ohne weiteres als gegeben vorausgesetzt werden kann, dann möglicherweise von der gewerkschaftlichen Organisation *hergestellt*, ihrer Auflösung zumindest durch diese Organisation entgegengewirkt werden kann. Wir werden abschließend diese Frage bejahen, allerdings unter der etwas paradox klingenden Bedingung, daß die gewerkschaftliche Organisation sich in ihrem politischen Handeln nicht auf die *Arbeitnehmer-Eigenschaft* ihrer Mitglieder beschränkt, sondern sich zusätzlich auf die Lebensbedingungen konzentriert, die nicht unmittelbar durch das Lohnarbeitsverhältnis determiniert sind und die deshalb traditionellerweise dem Zuständigkeitsbereich staatlicher Politik zugerechnet werden.

Orientierungskrisen im Arbeiterbewußtsein

Nicht nur für unsere „Volksparteien“ stellen die Jugendlichen eine wachsende politische Herausforderung dar. Während für die politischen Parteien eine gewisse Beunruhigung von der Tatsache ausgeht, daß junge Wähler in überdurchschnittlichem Maße „alternative“ Parteien - oder auch überhaupt nicht - wählen, ist das spezifische Problem der Gewerkschaften die deutliche Distanziertheit Jugendlicher

zur gewerkschaftlichen Organisation¹. Generell ist festzustellen, daß sich eine wachsende Zahl von Jugendlichen nicht in Parteien und Großorganisationen, sondern in „basisnahen“ sozialen Bewegungen wie Bürgerinitiativen gegen Atomkraftwerke usw. engagiert. Diese auch vom DGB-Bundesvorstand als problematisch beurteilte Abwendungstendenz der Jugendlichen von der Gewerkschaft zeigt sich weniger an der quantitativen Entwicklung des Organisationsgrades jugendlicher Arbeitnehmer, sondern wird qualitativ deutlich in der nachlassenden Aktivität Jugendlicher in Betrieb und Gewerkschaft. Von einer wachsenden Zahl von ihnen scheinen die Gewerkschaften nicht mehr als ihre primäre Interessenvertretung wahrgenommen zu werden. Dieser Prozeß wird umgekehrt durch Anzeichen für eine bürokratische Erstarrung der gewerkschaftlichen Jugendarbeit noch unterstützt².

Diese bei Jugendlichen zu beobachtende Skepsis gegenüber gewerkschaftlicher Organisation kann bereits ohne große Vorbehalte als Anzeichen für eine *Orientierungskrise im Arbeiterbewußtsein* gedeutet werden, die sich besonders ausgeprägt bei Jugendlichen bemerkbar macht. Wenig spricht dafür, daß sich diese Orientierungskrise mit dem Abschluß der Jugendphase von selbst erledigt; zumindest muß man damit rechnen, daß die heute bei Jugendlichen festzustellenden Einstellungen und Verhaltensweisen die Vorboten von Orientierungen sein könnten, die zunehmend für große Teile der Arbeitnehmerschaft charakteristisch werden. Erfahrungen aus dem europäischen Ausland, vor allem Italien, zeigen, daß für viele Arbeiter-Jugendliche der kollektive, gewerkschaftlich geführte Kampf gegen schlechte Arbeitsbedingungen heute kein mobilisierendes Thema mehr ist. Sobald relevante Teile der Jugendlichen aufhören, den Betrieb, den Beruf und den Interessenkonflikt, dem sie als Arbeitnehmer kollektiv ausgesetzt sind, als ihren „Lebensmittelpunkt“ zu begreifen, und sich stattdessen (gedanklich und tatsächlich) aus dem regulären Arbeitsleben zurückziehen und ihre Zukunft am Rande oder gar außerhalb des erwerbswirtschaftlichen Systems suchen, geraten die Gewerkschaften und ihre Politik in die Verlegenheit, diesen Jugendlichen keine Perspektive mehr anbieten zu können.

Gewiß mag sich dieser Distanzierungsprozeß noch in seinen Anfängen befinden. Allerdings deuten sich hier bereits Entwicklungen in der Mitgliederstruktur und im Mitgliederverhalten an, die langfristig die gewerkschaftliche Handlungsfähigkeit entscheidend beeinträchtigen könnten. Obwohl die bisher praktizierten „Alternativen“ zur regulären Lohnarbeit der Arbeitnehmer, wie sie etwa in kleinen Handwerksbetrieben und Läden, in landwirtschaftlichen Kooperativen gesucht werden³,

1 Vgl. Glotz, P.: Jugend und Gesellschaft — die Herausforderung der 80er Jahre, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 31 (1980), 357-368; Wirke, M.: Die Funktionäre. Apparat und Demokratie im Deutschen Gewerkschaftsbund, München/Zürich 1979, S. 237.

2 Vgl. Crusius, R.: Jugend ohne Gewerkschaft ? Zu aktuellen Problemen der gewerkschaftlichen Jugendpolitik, in: Deutsche Jugend 28 (1980), 81-88.

3 Vgl. Vonderach, G.: Die „neuen Selbständigen“. 10 Thesen zur Soziologie eines unvermuteten Phänomens, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 13 (1980), 153-169.

gerade in der Bundesrepublik noch nicht sehr weit entwickelt und verbreitet sind, haben wir es mit einer Orientierungskrise, zumindest einer Umorientierung des Bewußtseins auch vieler Lohnabhängiger zu tun, die schon wegen des „Aufrückens“ der heute Jugendlichen in der Altersstruktur der Arbeitnehmer in den kommenden Jahren an Bedeutung gewinnen wird.

Daß gerade Jugendliche im verstärkten Maße Symptome einer solchen Orientierungskrise aufweisen, ist gewiß mitbedingt durch ihre in den vergangenen Jahren krisenhaft verschlechterte Stellung auf dem Arbeitsmarkt. Für sie sind die beiden Hauptprobleme die starke Reglementierung und „Fremdbestimmung“ am Arbeitsplatz einerseits, das wachsende Defizit an Arbeitsplätzen andererseits. Aus empirischen Studien⁴ ist, was den ersten Punkt angeht, bekannt, daß jüngere Erwerbstätige häufig „neue“ Ansprüche an die Arbeit stellen, - Ansprüche etwa auf mehr „Selbstverwirklichung“ in der Arbeit und wesentlich erweiterte Selbst- und Mitbestimmungsmöglichkeiten. Gerade diese Ansprüche finden aber aufgrund der verbreiteten Arbeitsintensivierung und -reglementierung sowie aufgrund der dramatisch verschärften Beschäftigungsrisiken der Jugendlichen keine Erfüllung. Eine Folge ist, daß gerade Arbeiter-Jugendliche subjektiv aus der Arbeitswelt flüchten, sei es in der Form des Absentismus, der erhöhten Fluktuation, sei es in der Form von „abweichendem Verhalten“ wie Drogenkonsum und Gewalttätigkeit. Jedenfalls scheinen sich - unter der Erwartung und Wahrnehmung eines wenig attraktiven und häufig genug tristen und unsicheren Arbeitsmarkt-Schicksals jugendlicher Arbeitnehmer - bei diesen Jugendlichen, die noch damit beschäftigt sind, ihre Rolle in der Gesellschaft für sich zu definieren, häufig Einstellungen durchzusetzen, die vom herkömmlichen Modell der kontinuierlichen beruflichen Erwerbsarbeit als der (zumindest für Männer) „normalen“ und auch zentralen Bestimmungsgröße ihres Lebensschicksals scharf abweichen.

Aus empirischen Untersuchungen über Veränderungen in der Arbeitsorientierung, die in der Bundesrepublik durchgeführt worden sind, geht hervor, daß „traditionelle“ Werte und *arbeitsbezogene* Orientierungen (wie Einkommenssicherheit, Fleiß, Unterordnung, Disziplin usw.) bei jüngeren Erwerbstätigen (unter 35 Jahren) generell an Bedeutung verloren haben. An ihre Stelle sind zum Teil „neue“ Werte wie persönliche Selbstverwirklichung, Kreativität und Entscheidungsfreiheit getreten. Diesem „Wertwandel“ entspricht mit einer gewissen Zwangsläufigkeit ein Wechsel der *Lebenssphären*, in denen diese Werte verwirklicht werden sollen und können: Mit dem skizzierten Wertwandel sinkt die subjektive Bedeutung der Arbeitssphäre, und es steigt diejenige des Freizeitbereichs. Es gibt Anzeichen dafür, daß dieser Orientierungswandel auf jüngere Arbeitnehmer keineswegs beschränkt

4 Vgl. Yankelovich, D.: The Meaning of Work, in: The American Assembly, Columbia University (ed.: J. M. Rosow): The Worker and the Job: Coping with Chance, Englewood Cliffs 1974, 19-47; Institut für Jugendforschung: Die Einstellung der jungen Generation zur Arbeitswelt und Wirtschaftsordnung 1979, Studie im Auftrag des Jugendwerks der Deutschen Shell, Hamburg 1980.

ist. Auflösungserscheinungen bzw. eine abnehmende subjektive Wertschätzung dessen, was als „traditionelle Arbeitermoral“ umschrieben werden kann, sind verschiedentlich nachgewiesen worden⁵. Auch diese Befunde weisen darauf hin, daß es sich hier weder um ein „konjunkturelles“ noch um ein bloß für bestimmte Lebensphasen charakteristisches Problem handeln dürfte, sondern um einen strukturellen Wandel, welcher den sozialen Aufbau und die Organisationen der industriellen „Arbeitsgesellschaft“ - und unter ihnen gerade auch die Gewerkschaften nicht unberührt lassen dürfte.

Es wäre allerdings gewiß verfehlt oder zumindest erheblich verfrüht, wenn man einen generellen „Wertwandel“, der alle Schichten und Altersgruppen der Arbeiterklasse erfassen würde, diagnostizieren oder voraussagen wollte. Eine solche Vereinheitlichung auf der Basis „neuer“ kultureller Werte ist, wie wir meinen, gerade nicht zu erwarten. Vielmehr besteht das Problem gerade in einer unter ökonomischen Krisenbedingungen und kulturellen Wandlungstendenzen vonstatten gehenden Akzentuierung der wirtschaftlichen und „moralischen“ *Bruchlinien innerhalb der Arbeiterklasse*, also einer wachsenden Verschiedenartigkeit der objektiven Lage von einzelnen Gruppen von Arbeitnehmern wie auch ihrer subjektiven Wahrnehmung und Ausdeutung. Diese Bruchlinien treten vor allem infolge der sich verschlechternden Arbeitsmarktsituation immer deutlicher hervor. Nachdem bis Mitte der siebziger Jahre (mit gewissen regionalen und konjunkturellen Ausnahmen) Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik ein weitgehend belangloses Randphänomen war, liegt seit 1974/75 die Zahl der registrierten Arbeitslosen bei durchschnittlich einer Million. Von der anhaltenden beschäftigungspolitischen Misere sind vor allem die „Problemgruppen“ des Arbeitsmarktes, also Jugendliche, Frauen, Ältere und Behinderte betroffen. Diese Ungleich-Verteilung (oder „Strukturierung“) der Arbeitslosigkeit hat sich in den letzten Jahren noch verschärft. Viele der Betroffenen wurden in „Alternativrollen“ abgedrängt: Ausländer wurden in ihre Heimat zurückgeschickt, Ältere wurden frühzeitig verrentet, Jugendliche suchten den Eintritt ins Arbeitsleben durch verlängerten Schulbesuch oder als „mithelfende Familienangehörige“ hinauszuzögern und Frauen wurde der vollzeitige Übergang in die Hausfrauen- und Mutterrolle nahegelegt. Auf diese Weise gelang es, das Problem der Arbeitslosigkeit politisch teilweise zu entschärfen. Die Krisenlasten wurden weitgehend auf die zur Gegenwehr am wenigsten befähigten „Problemgruppen“ abgewälzt und in den verschiedenen Posten der „stillen Reserve“ des Arbeitsmarktes versteckt. Dementsprechend gerieten die psychischen und sozialen Folgen der anhaltenden Massenarbeitslosigkeit - im Gegensatz zu ihren volkswirtschaftlichen und versicherungswirtschaftlichen Kosten - aus dem Blickpunkt öffentlicher Aufmerksamkeit.

⁵ Vgl. Strümpel, B.: Die Krise des Wohlstands, Stuttgart/Berlin/Köln/Mainz 1977, S. 55 ff. und 70 f.; Kmiecik, P.: Wertstrukturen und Wertwandel in der Bundesrepublik, Göttingen 1976, S. 334 ff.; vgl. zur Diskussion um den Wertwandel und das Paradigma der „neuen Lebensweise“: Raschke, J.: Politik und Wertwandel in den westlichen Demokratien, in: Aus Politik und Zeitgeschichte 30 (1980), Nr. 36, 23-45.

Den Befunden von Schumann⁶ zufolge wird das Risiko, arbeitslos zu werden, von der Mehrzahl der Arbeiter als individuelle Bedrohung und Verunsicherung erlebt, der man keine kollektiven und solidarischen Perspektiven entgegenzusetzen hat. Diese perspektivlose Ohnmachtshaltung, die Arbeitslosigkeit eher als individuelles Versagen bzw. individuelles Risiko denn als Ergebnis einer „Fehlkonstruktion“ unseres Wirtschaftssystems erscheinen läßt, hängt vermutlich auch damit zusammen, daß es den Gewerkschaften und den politischen Parteien nicht gelungen ist, eine kollektive, die Arbeitnehmerschaft in ihrer Gesamtheit betreffende Deutung der Krise zu vermitteln. Auch besteht eine Arbeiterkultur, die eine solche kollektiv-solidarische Situationsdeutung tragen könnte, in der Bundesrepublik wohl kaum mehr. Entsprechend uneinheitlich, ja gegensätzlich sind die subjektiven Reaktionen auf Arbeitslosigkeit und Beschäftigungsrisiko unter den verschiedenen Gruppen der Arbeitnehmer. Bei manchen wächst die Bereitschaft zu gewerkschaftlichem Engagement, bei anderen breiten sich konservative und wirtschaftsliberale Auffassungen aus und motivieren dann (gleichsam nach der Devise: „Rette sich wer kann!“) ein ausgesprochen individualistisches Aufstiegsverhalten. Zu dem Versuch einer Vereinheitlichung der Kriseninterpretation durch die Gewerkschaften ist es wohl auch deshalb nur in unzulänglichem Maße gekommen, weil man, in enger Kooperation mit der sozial-liberalen Bundesregierung und insbesondere der Sozialdemokratischen Partei, die Hoffnungen lange in Erfolge der staatlichen Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik setzte. Nachdem diese Erfolge ausgeblieben sind und auch für die mittlere Zukunft realistischerweise nicht erwartet werden können, zeichnet sich ein seitens der gewerkschaftlichen Organisation sicher teilweise mitverantwortendes „Orientierungsvakuum“ ab, in dem die gegensätzlichsten Auffassungen über die Ursachen und Folgen der Krise sowie die Bedingungen ihrer Überwindung gedeihen. Immer weniger wird man daher von „dem“ Arbeiterbewußtsein als einem einheitlichen und organisatorisch gestützten und vermittelten Komplex von Erfahrungen und Orientierungen sprechen können — ein Sachverhalt, der wiederum auf das künftige Vereinheitlichungs- und Mobilisierungspotential der Gewerkschaftsorganisationen negativ zurückwirkt.

Verschiedene Tatsachen und Entwicklungstendenzen sprechen also übereinstimmend dafür, daß die Arbeitssphäre subjektiv nicht mehr von allen Lohnabhängigen als die zentrale Lebens Tatsache, als die dominante Gegebenheit angesehen wird, aus der sich die gesellschaftlichen Interessen, Konflikte und Kommunikationsbeziehungen des einzelnen herleiten. So sehr die Gesellschaft „objektiv“ eine „Arbeitsgesellschaft“ bleiben mag, so nährt und provoziert sie doch subjektive Orientierungen, die ihr nicht entsprechen. Dies mag schließlich auch damit zusammen-

⁶ Vgl. Schumann, M.: Entwicklungen des Arbeiterbewußtseins. Schwierigkeiten, die veränderte soziale Lage zu interpretieren, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 30 (1979), 152-159; vgl. zusammenfassend zum Arbeiterbewußtsein und -verhalten: Esser, J.: Gewerkschaften in der Krise — Die Anpassung der deutschen Gewerkschaften an neue Weltmachtbedingungen, Ms. Konstanz 1980, S. 183 ff.

hängen, daß die Familie, der Wohlfahrtsstaat und der mittelständische Güter- und Dienstleistungsmarkt eine Fülle von Nischen bieten, in denen man, wenn auch unter erheblichen materiellen Entbehrungen, zumindest zeitweise unterkommen kann, ohne die eigene Arbeitskraft dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stellen.

Wenn die Lohnarbeit nicht länger der selbstverständliche Knotenpunkt ist, aus dem die subjektiven Lebensperspektiven der eigentumslosen Teile der Bevölkerung hervorgehen, dann ergeben sich hieraus Probleme für Organisation und Politik jener Verbände, die eben dieses traditionell voraussetzen, nämlich die Gewerkschaften. Das globale Ziel der Arbeiterbewegung, die „Befreiung der Arbeit“, wird in dem Maße uneindeutig und sogar widersprüchlich, wie es von den einen als „Befreiung *in* der Arbeit“, von den anderen als „Befreiung *von* der Arbeit“ ausgelegt wird - ein Zwiespalt, der bereits in Marx' Vorstellungen von der Emanzipation der Arbeiterklasse angelegt ist und heute wieder viele Schriften über die Zukunft der Arbeiterbewegung⁷ beherrscht.

Ökonomische Faktoren: Beschäftigungskrise und Arbeitsmarktsplaltung

Es gibt heute zahlreiche Anhaltspunkte dafür, daß Polarisierungs- und Spaltungstendenzen des Arbeitsmarktes zu einer relativen Gegensätzlichkeit der Interessenlagen verschiedener Gruppen von Arbeitnehmern führen und daß sich diese Gegensätze in die gewerkschaftliche Organisation hinein fortsetzen⁸. Manifeste Differenzen der Interessenlage zwischen einzelnen Beschäftigtengruppen sind nicht zu übersehen. Da die Angehörigen der verschiedenen Arbeitnehmergruppen bzw. Arbeitsmarktsegmente in unterschiedlichem Maße organisiert und vor allem auch an der innergewerkschaftlichen Willensbildung beteiligt sind, bringen Krise und Arbeitsmarktsplaltung die Gewerkschaften zunehmend in die höchst problematische Situation, daß die Interessen der „gut organisierten“ und „tonangebenden“ Gruppen von Mitgliedern nur dann erfolgreich verteidigt werden können, wenn gleichzeitig eine gewisse Schädigung der Interessen anderer Gruppen und Segmente in Kauf genommen wird. Diese organisationspolitisch brisante Konstellation wird sich nach allen Anzeichen in den kommenden Jahren noch verschärfen.

Nach den gegenwärtig vorliegenden Prognosen über die weitere Entwicklung des Arbeitsmarktes in der Bundesrepublik wird die Arbeitslosigkeit schon wegen des in den kommenden Jahren zunehmenden Erwerbspersonenpotentials mindestens bis zur Mitte dieses Jahrzehnts stark ansteigen. Selbst das gegenwärtige Niveau der Arbeitslosigkeit könnte nur stabilisiert werden, wenn das Sozialprodukt jährlich durchschnittlich um 3,5 % wächst. Wachstumsraten dieser Größenordnung scheinen

⁷ Vgl. Gorz, A.: Abschied vom Proletariat. Jenseits des Sozialismus, Frankfurt a. M. 1980.

⁸ Vgl. Heinze, R.G./Hinrichs, K./Offe, C./Olk, T.: Einheitsprobleme der Einheitsgewerkschaft. Überlegungen zum Zusammenhang von Arbeitsmarktmacht und organisationspolitischen Vertretungschancen verschiedener Kategorien von Arbeitnehmern, in: Soziale Welt 32 (1981), 19-38.

wenig realistisch. Mittelfristig wird z. B. vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung ein Wachstumstempo von 2,5 % jährlich erwartet⁹, wobei der mit Gewißheit zu unterstellende Rückgang des Sozialprodukts um real ca. 1 % für 1981 infolge des konjunkturellen Abschwungs noch unberücksichtigt ist. Verschärft wird die Situation dadurch, daß die Steigerungsrate der Produktivität nicht wesentlich zurückgehen wird, weil in den nächsten Jahren die massiven Auswirkungen des arbeitsparenden technischen Wandels, die dominant auf der Entwicklungslinie „Mikroelektronik“ liegen, voll zum Tragen kommen werden. Eine Verdoppelung der registrierten Arbeitslosigkeit auf über zwei Millionen Erwerbstätige bis 1985 ist wahrscheinlich; in Gewerkschaftskreisen wird gar ein Anstieg auf vier Millionen Arbeitslose gegen Ende des Jahrzehnts für möglich gehalten¹⁰.

Da die globale keynesianische Nachfragepolitik sich in den letzten Jahren als nur begrenzt beschäftigungswirksam erwies und ihre Fortsetzung u. a. wegen der Staatsverschuldung zunehmend auf Widerstand stößt, erlangt eine beschäftigungsorientierte gewerkschaftliche Arbeitszeitverkürzungs- und -flexibilisierungspolitik, die als „der“ Beitrag der Gewerkschaften zur Verringerung der Beschäftigungsprobleme¹¹ bezeichnet worden ist, eine erhöhte - wenn auch noch nicht überall voll begriffene - Bedeutung.

Die globale Zunahme der Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik, mit der heute alle sachkundigen Instanzen übereinstimmend rechnen, wird jedoch die einzelnen Branchen und Regionen in höchst unterschiedlichem Maße treffen. Während einzelne „veraltete“ bzw. der internationalen Konkurrenz besonders stark ausgesetzte Industrieregionen und strukturschwache Regionen mit Arbeitslosenquoten von über 20 %¹² rechnen müssen, bestehen in anderen Regionen Aussichten auf eine wesentlich günstigere Entwicklung. Auch hier sieht sich die gewerkschaftliche Politik infolgedessen zugespitzten Vereinheitlichungsproblemen ausgesetzt. Das Gleiche gilt in anderer Weise auch dann, wenn angesichts massiver Rationalisierungserfolge, wie sie sich bereits im Bereich der IG Druck und Papier abzeichnen, die Gewerkschaften genötigt werden, sich außer mit „quantitativen“ Lohn- und Arbeitszeitfragen vorrangig auch mit qualitativen Fragen (Besitzstandssicherung, Abgruppierungsschutz usw.), die sich auf scharf abgegrenzte Gruppen von Arbeitnehmern beziehen, zu beschäftigen. Die Einführung neuer Technologien bietet im übrigen

9 Vgl. Arbeitskreis Arbeitsmarktperspektiven: Finanzierungsstruktur und Verteilungswirkungen einer nachfrageorientierten Strategie zur Wiedergewinnung der Vollbeschäftigung in: Wochenberichte des DIW 46 (1979), Nr. 13, 139-147.

10 Vgl. Marth, K.: Technologische Entwicklungen und ihre Auswirkungen auf die Beschäftigung, in: WSI-Mitteilungen 33 (1980), 426-436, hier: S. 434.

11 Vgl. Vetter, H. O.: Hauptreferat auf der Beschäftigungspolitischen Konferenz des DGB am 21. Oktober 1980 in Düsseldorf, Ms., S. 13; Prasse, H.: Arbeitszeitverkürzung - ein Beitrag zur Beschäftigungspolitik, Referat auf der Beschäftigungspolitischen Konferenz des DGB am 21. Oktober 1980 in Düsseldorf.

12 Vgl. Afheldt, H.: Entwicklungsperspektiven der Wirtschaft in der Bundesrepublik — Konsequenzen für die Regionalpolitik, in: Bruder, U./Ellwein, T. (Hrsg.): Raumordnung und staatliche Steuerungsfähigkeit, Sonderheft 10 der Politischen Vierteljahresschrift, Opladen, 1980, 111-129, hier: S. 120.

den Betrieben wesentlich erweiterte Spielräume für die Kontrolle und Überwachung der Beschäftigten durch Personalinformationssysteme¹³, mit deren Hilfe es ihnen möglich ist, die Beschäftigten anhand individualisierter Daten zu kategorisieren und gegeneinander auszuspielen, woraus sich neue Herausforderungen für die gewerkschaftliche und betriebliche Politik ergeben.

Alle diese Gesichtspunkte und absehbaren Entwicklungen weisen darauf hin, daß Interessenkonflikte und Konkurrenzbeziehungen zwischen einzelnen Arbeitnehmern und Gruppen von Arbeitnehmern in verschiedener Hinsicht zunehmen werden. Eine wichtige Bruchlinie, entlang der sich diese Konflikte organisieren dürften, wird auch in Zukunft die zwischen den (die Politik der betrieblichen Interessenvertretung und der Gewerkschaften traditionell dominierenden) männlichen, inländischen, qualifizierten Arbeitnehmern mittleren Alters auf der einen Seite und den weniger qualifizierten und mit stärkeren Arbeitsmarktrisiken belasteten Gruppen (Frauen, Ausländer, Jugendliche, Ältere, Behinderte) auf der anderen Seite sein. Unter den Bedingungen hoher und stark strukturierter Arbeitslosigkeit wird notgedrungen nahezu jede gewerkschaftliche Forderung und Verhandlungsposition deutlich erkennbare Begünstigungseffekte für die eine und Benachteiligungseffekte für die andere Seite aufweisen, wie dies bereits an betrieblichen und tariflichen Besitzstandsregelungen oder auch bei sozialpolitischen Schutzmaßnahmen, etwa der Frühverrentung nachgewiesen worden ist¹⁴. Einzelne Betriebsräte haben bei Entlassungen bzw. bei den in diesem Zusammenhang auszuhandelnden Sozialplänen bereits auf dieselben diskriminierenden Kriterien (Alter, Absentismus, Gesundheitszustand usw.) zurückgegriffen, die üblicherweise auch von den Betriebsleitungen zur Auswahl verwendet werden¹⁵ — ein anschauliches Beispiel dafür, daß die Krise nicht nur die Gewichte *zwischen* Kapital und Arbeit verschiebt, sondern zusätzlich auch *innerhalb* der Arbeiterklasse eine Schere sich auftut zwischen den „Gewinnern“ und „Verlierern“, wodurch wiederum die Geschlossenheit gewerkschaftlicher Gegenmachtpositionen beeinträchtigt wird.

Im neuen Grundsatzprogramm 1981 des Deutschen Gewerkschaftsbundes (wie schon im Grundsatzprogramm von 1963) heißt es: „Als gemeinsame Organisation der Arbeiter, Angestellten und Beamten nehmen die Gewerkschaften die wirt-

13 Vgl. Briefs, U.: Aspekte der gesellschaftspolitischen Problematik der Informationstechnologien, in: WSI-Mitteilungen 32 (1979), 414-426; Steinmüller, W.: Informationstechnologien und gesellschaftliche Macht, in: WSI-Mitteilungen 32 (1979), 426-436; Marchello, D.: Großer Bruder Daimler-Benz. Die Auseinandersetzung um das Personalinformationssystem, in: Jacobi, O./Schmidt, E./Müller-Jentsch, W. (Hrsg.): Moderne Zeiten — alte Rezepte. Kritisches Gewerkschaftsjahrbuch 1980/81, Berlin 1980, 9-16.

14 Vgl. Bohle, F./Lutz, B.: Rationalisierungsschutzabkommen — Wirksamkeit und Probleme, Göttingen 1974; Dohse, K./Jürgens, U./Russig, H.: Probleme einer Beschränkung gewerkschaftlicher Bestandsschutzpolitik auf die Absicherung älterer Arbeitnehmer. Internationales Institut für Vergleichende Gesellschaftsforschung, IIVG Papers PV/78-22, Berlin 1978.

15 Vgl. Jürgens, U./Dohse, K./Russig, H.: Die präventive Wendung der staatlichen Sozialpolitik — Formen des Unterlaufens und der Verkehrung auf Betriebsebene, in: Grottian, P. (Hrsg.): Folgen reduzierten Wachstums für Politikfelder, Sonderheft 11 der Politischen Vierteljahresschrift, Opladen 1980, 68-87.

schaftlichen, sozialen und kulturellen Interessen aller Arbeitnehmer und ihrer Familien wahr und dienen den Erfordernissen des Gesamtwohls." Offensichtlich wird der in diesen Wendungen zum Ausdruck kommende stark „universalistische" Anspruch der Gewerkschaften, „alle" Interessen „aller" Arbeitnehmer zu repräsentieren, durch die genannten Entwicklungstendenzen und Gefahren auf eine außerordentlich harte Probe gestellt. Für den Fall, daß diese Probe nicht durch neue forderungspolitische und organisationspolitische Konzepte bestanden werden kann, hätten der DGB und seine Gewerkschaften durchaus mehr zu verlieren als die Glaubwürdigkeit ihres eigenen normativ-programmatischen Anspruchs. In dem Augenblick nämlich, wo es gegnerischen Organisationen und politischen Kräften gelänge, in der Politik und Organisationsstruktur der DGB-Gewerkschaften systematische „Einseitigkeiten" oder „Interessen-Verzerrungen" nachzuweisen und die Gewerkschaften somit als Organisation keineswegs „der" Arbeitnehmer, sondern lediglich eines privilegierten Ausschnitts aus dieser Gesamtheit hinzustellen, müßte die politische Bedeutung des DGB, seine Legitimität und Durchsetzungskraft insgesamt Schaden nehmen. Zumindest erhielte der Gedanke an ein Verbändegesetz einerseits und die Gründung von Konkurrenzorganisationen andererseits neuen Auftrieb. Obwohl die unter diesen Bedingungen sich deutlicher abzeichnenden Bruchlinien und Polarisierungstendenzen innerhalb der Arbeiterklasse von den Gewerkschaften selbstverständlich weder verschuldet noch verursacht worden sind, eröffnen sie im Ergebnis für den politischen Gegner neue Angriffsmöglichkeiten - ganz abgesehen von der organisationspolitischen Schwächung der Gewerkschaften, die mit solchen Polarisierungstendenzen allemal einhergehen würde. Deshalb dürfte die Handlungsfähigkeit des DGB und seiner Einzelgewerkschaften in Zukunft maßgeblich durch die Antwort auf die Frage bestimmt sein, inwieweit es gelingt, die marginalisierten Beschäftigtengruppen wieder zu integrieren, zumindest ihrer weiteren objektiven und subjektiv-bewußtseinsmäßigen Distanzierung von der Lage der „Kerngruppen" der Arbeitnehmer vorzubeugen. Hier zeichnen sich „Vereinlichungsprobleme" der Einheitsgewerkschaft ab, die in ihrer Größenordnung und in dem mit ihnen verbundenen Risiko bisher nicht zureichend begriffen zu sein scheinen.

Gewerkschaftliche Politik unter veränderten Rahmenbedingungen

Generell stehen den Gewerkschaften zur Durchsetzung ihrer Forderungen drei verschiedene Handlungsebenen zur Verfügung — denen unter den jeweils gegebenen politischen und ökonomischen Rahmenbedingungen eine stark variierende Bedeutung zukommt. Diese drei Handlungsebenen sind (a) die tarifvertragliche Ebene, (b) die Ebene der Betriebspolitik und Betriebsvereinbarungen sowie (c) die Ebene der politischen Einflußnahme auf die Akteure der staatlichen Politik (Parteien, Parlamente, Regierungen). Man wird davon ausgehen können, daß sich die DGB-Gewerkschaften seit 1969, vor allem aufgrund ihrer traditionell engen Kooperation mit

der Sozialdemokratischen Partei, die nun die führende Regierungspartei geworden war, sehr stark auf ihre Einflußchancen gegenüber der staatlichen Politik verließen, ohne indes die beiden anderen Ebenen (die tarifliche und die betriebliche) völlig zu vernachlässigen. Das dominante Vertrauen in die Leistungsfähigkeit der Kooperationsachse Gewerkschaften - Staat hat sich freilich in den vergangenen Jahren merklich aufgelöst, wofür u. a. die markanten Mißerfolge der SPD bei der Durchsetzung einer zufriedenstellenden Mitbestimmungsregelung verantwortlich waren. Seither ist die Tendenz zu beobachten, eher auf „die eigene Kraft“, d. h. die Leistungsfähigkeit der tariflichen Handlungsebene zu vertrauen.

Tarifvertragliche Regelungen müssen allerdings (ebenso wie die der staatlichen Arbeits- und Sozialpolitik) auf betrieblicher Ebene durch- und umgesetzt werden, bevor sie zu realen Bestandteilen des Arbeitslebens werden. Dieser Umsetzungsprozeß ist aber — wegen des in der Bundesrepublik bestehenden „dualen“ Systems der Interessenvertretung, das zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft scharf unterscheidet — der unmittelbaren und förmlichen Kontrolle der Gewerkschaften weitgehend entzogen. Der Betriebsrat ist ein hochgradig verrechtlichtes Organ, das im Spannungsfeld der Interessengegensätze zwischen der Belegschaft und der Betriebsleitung einerseits und den Gewerkschaften andererseits eine „Pufferstellung“ einnimmt. Insbesondere stehen dem Betriebsrat deshalb, wie durch die Normen der „Betriebswohl“-Orientierung und der „Friedenspflicht“ im einzelnen geregelt, keine eigenen Kampf- und Sanktionsmittel zur Durchsetzung seiner Forderungen bzw. zur Umsetzung tariflicher und staatlicher Bestimmungen zur Verfügung. Dennoch ist es immer wieder gelungen, über Betriebsvereinbarungen sozialpolitische Verbesserungen für einzelne Beschäftigtengruppen zu erzielen, die zum Vorbild für flächendeckende Regelungen in Tarifverträgen bzw. Gesetzen wurden.

Jedoch werden angesichts der erwartbaren wirtschaftlichen Entwicklung in den 80er Jahren sowie der absehbaren gravierenden technisch-organisatorischen Veränderungen (Beispiel Mikroelektronik) die Belegschaften der Betriebe - nicht nur hinsichtlich der Beschäftigungssicherheit, sondern auch hinsichtlich der Qualität der Arbeit (Qualifikation, Arbeitsbedingungen) - unter wachsenden Druck geraten. In dieser Situation besteht die Gefahr, daß die betrieblichen Interessenvertretungen sich genötigt sehen, vorrangig betriebsspezifische Regelungen durchzusetzen, die die relativ bevorzugte Position der Stammebelegschaften zu bewahren suchen, d. h. Vereinbarungen zu treffen, die gerade *nicht* die Stellung bislang benachteiligter Gruppen im Betrieb verbessern, sondern sie in der Konsequenz verstärkt den Marktmacht-Strategien des Kapitals aussetzen¹⁶. Diese „Vorteilsregelungen“ für die Angehörigen der Stammebelegschaften wären keine „Vorreiter“ einer gewerkschaftlichen Politik mehr, die auf Angleichung der Arbeitsmarktlagen abzielt, sondern sie

16 Vgl. Lutz, B.: Wirtschaftliche Entwicklung, betriebliche Interessen und Arbeitsmarktsegmentation, München 1978 (Ms.)

würden die Gräben zwischen den Arbeitsmarkt- und Lebenslagen innerhalb der Arbeiterklasse weiter vertiefen.

Obwohl es eine Reihe erfolgreicher Versuche und erfolgversprechender Strategien gibt, die betriebliche Politik (etwa über Vertrauensleute) an die gewerkschaftliche Politik „anzubinden“ und so in gewissem Maße überbetrieblich zu vereinheitlichen, gibt es umgekehrt heute schon Tendenzen, die auf eine Verselbständigung der betrieblichen Interessenvertretung gegenüber der gewerkschaftlichen Politik hindeuten. Insbesondere hat sich die Bedeutung der betrieblichen Ebene im Zuge der Herausbildung und Verfestigung betriebsinterner Teilarbeitsmärkte, wie sie in allen Großbetrieben aufzufinden sind, erheblich verstärkt. In wachsendem Maße werden tarifvertragliche Regelungen durch betriebspezifische Vereinbarungen ergänzt. Da aber die autonomen Machtchancen der Betriebsräte nicht ausreichen, die personalpolitischen Strategien des Managements zu kontrollieren, ist die betriebliche Interessenpolitik in ihrer Reichweite häufig darauf beschränkt, die Managemententscheidungen als solche zunächst hinzunehmen und dann über die Abwicklung und Verteilung negativer Folgen für die Beschäftigten zu verhandeln. So sehen sich bei Entlassungen die Betriebsräte häufig gezwungen, „zweitbeste“ Lösungen hinzunehmen und selbst aktiv zu vertreten, indem sie etwa Älteren und Leistungsgeminderten die Einwilligung in eine frühzeitige Verrentung nahelegen, obwohl eine solche „Lösung“ den umfassenderen Forderungen der gewerkschaftlichen Politik nach humanen Arbeitsbedingungen zuwiderläuft. Um aber soziale Härten für andere Beschäftigtengruppen, vor allem „Kerngruppen“ abzuwenden, stimmt man häufig solchen Selektionsprozessen mangels eigener Gegenmachtpositionen notgedrungen zu.

Jedenfalls scheint sich für die Gewerkschaften das Problem der Vereinheitlichung von Interessenlagen durch den gewachsenen Stellenwert der betrieblichen Ebene (und das entsprechend wachsende Gewicht „betriebsegoistischer“ Forderungen) noch weiter zu komplizieren. Sowohl wegen seiner relativen Schwäche wie wegen der Tatsache, daß er es ganz naturgemäß in erster Linie mit den besonderen betrieblichen Problem- und Interessenlagen zu tun hat, ist der Betriebsrat ein Organ, dessen beobachtbare Stärkung gegenüber der tariflichen Ebene zu „zentrifugalen“ Tendenzen der gewerkschaftlichen Politik, und das heißt: zu einer Verschärfung des Problems der Vereinheitlichung führen muß.

Organisationspolitisch haben die Betriebsräte in den vergangenen Jahren innerhalb der Gewerkschaften an Einfluß gewonnen. Auch haben betriebliche Konflikte im Verhältnis zu tariflichen Konflikten zugenommen. Einige Autoren¹⁷ interpretieren solche punktuellen und oft militanten Arbeitskämpfe, die allerdings fast aus-

17 Vgl. Deppe, F.: Autonomie und Integration, Materialien zur Gewerkschaftsanalyse, Marburg 1979, S. 220 ff. einerseits und Markovits, A. S./Allen, C. S.: The Human Experience of Labor in a Changing Market Economy: The Ambivalence of the West German Trade Unions, XI World Congress IPSA, Moskau 1979 (Ms.) andererseits.

schließlich abwehrenden Charakter trugen, als Anzeichen für eine generelle Zuspitzung von Klassenkonflikten. Uns scheinen jedoch Zweifel angebracht zu sein, ob die in den vergangenen Jahren zu beobachtende Abwendung der gewerkschaftlichen Politik vom Vertrauen in die Leistungsfähigkeit des Staates und die gleichzeitig zu beobachtende verstärkte Hinwendung zur betrieblichen Ebene tatsächlich als Ausdruck einer aktiven und solidarischen „Klassenpolitik“ verstanden werden kann. Immerhin ist einer voreilig optimistischen Wertung dieser Entwicklung die Tatsache entgegenzuhalten, daß die gewerkschaftspolitische Dominanz der Betriebsräte auf eine verstärkte Orientierung an den (relativ privilegierten) „Kerngruppen“ der Arbeitnehmerschaft hinausläuft und demgemäß weitgehend reaktiven und defensiven Charakter hat¹⁸.

Trotz einer erkennbaren Ernüchterung, welche die früheren Hoffnungen auf eine Arbeitsteilung und Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften einerseits, sozialdemokratisch bestimmter Regierungspolitik andererseits abgelöst hat, sind sozialpartnerschaftliche (häufig als „neo-korporatistisch“ bezeichnete) Formen der Zusammenarbeit auf der „politischen“ Ebene keineswegs völlig abgeschrieben. Nach wie vor gibt es sowohl für die Akteure der staatlichen Politik als auch für die Gewerkschaftsführungen, wie insbesondere Streeck¹⁹ herausgearbeitet hat, hinreichende Motive für eine kooperative Konflikt- und Krisenregelung. Allerdings wird auch diese Kooperation, was Streeck lediglich andeutet, mit dem Preis einer weiteren Auflösung der innerverbandlichen Integrations- oder Vereinheitlichungskraft bezahlt, und zwar gerade bei „Einheitsgewerkschaften“ wie den DGB-Gewerkschaften, die ja auf eine zumindest nominelle parteipolitische Neutralität festgelegt sind. Zudem profitieren von dieser kooperativen Strategie, wie sie zur Abwendung von Branchen- und regionalen Krisen zunehmend verfolgt wird, nicht alle Arbeitnehmer gleichermaßen: Begünstigt werden die noch Beschäftigten und unter ihnen wiederum primär die ohnehin privilegierten „Kerngruppen“. Als bürokratisch strukturierte Großorganisationen geraten diese in dem Maße, wie sie sich in eine Verantwortung für die Erfüllung gesamtwirtschaftlicher Funktionen und Stabilitätsbedingungen einbinden lassen, in die prekäre Lage, ihre Ideologien, Symbole und mobilisierenden Perspektiven weitgehend aus dem Verkehr ziehen zu müssen, um ihre Rolle als „vertrauenswürdiger“, „verantwortungsbewußter“, „verpflichtungsfähiger“ usw. Gesprächspartner der staatlichen Politik erfolgreich spielen zu können. Sie verzichten damit gleichsam auf das Repertoire an innerorganisatorischen

18 Vgl. Müller-Jentsch, W.: Neue Konfliktpotentiale und institutionelle Stabilität. Die Austauschbeziehungen zwischen Kapital und Arbeit in der Bundesrepublik seit dem Ende der sechziger Jahre, in: Matthes, J. (Hrsg.): Sozialer Wandel in Westeuropa. Verhandlungen des 19. Deutschen Soziologentages Berlin 1979, Frankfurt a.M./New York 1979, 185-205.

19 Vgl. Streeck, W.: Gewerkschaftsorganisation und industrielle Beziehungen. Einige Stabilitätsprobleme industriengewerkschaftlicher Interessenvertretung und ihre Lösung im westdeutschen System der industriellen Beziehungen, in: Matthes, J., a. a. O., 206-226, ders.: Gewerkschaftliche Organisationsprobleme in der sozialstaatlichen Demokratie, im Erscheinen.

Mitteln der Verständigung und Vereinheitlichung, mit dessen Hilfe allein die zentrifugalen und Fragmentierungstendenzen überbrückt werden könnten, die heute Lage und Bewußtsein der Arbeitnehmer insgesamt kennzeichnen.

Keineswegs stellen sich die hiermit angesprochenen Gefahren — dieser Verdacht könnte immerhin aufkommen — lediglich vom politisch voreingenommenen Standpunkt einer „linken“ Gewerkschaftskonzeption aus als solche dar. Vielmehr handelt es sich bei den aufgezeigten Bruchlinien (und den kulturellen, ökonomischen und (organisations-)politischen Faktoren, die es wahrscheinlich machen, daß sich diese weiter verschärfen), um Erscheinungen, die in ihren Auswirkungen geeignet sind, die Erfolgsaussichten gerade auch einer bewußt „modernen“, reformistischen und die Gegebenheiten einer kapitalistischen Gesellschafts- und Wirtschaftsstruktur anerkennenden Gewerkschaftspolitik zu beeinträchtigen. Für Gewerkschaften gilt (stärker als für irgendeinen anderen gesellschaftlichen Verband), daß sie *als Organisationen* nur in dem Maße handlungsfähig sind, wie ihre *Mitgliederbasis* bereit ist, solidarisch im Dienste von Interessen, die als gemeinsame Interessen erkannt sind, zu handeln. Unter dem Einfluß wachsender Verschiedenartigkeit, ja Gegensätzlichkeit der Interessen einzelner, immer schärfer sich unterscheidender Gruppen von Arbeitnehmern, als Folge kultureller, ökonomischer und politisch-organisatorischer Differenzierungsprozesse wird daher die Chance zur Durchsetzung von Arbeitnehmerinteressen in dem Maße sinken, wie die Reichweite effektiver Solidarität an der Mitgliederbasis schrumpft bzw. wie es nicht gelingt, diesen Differenzierungs- und Spaltungstendenzen erfolgreich entgegenzuwirken. Die Gefahren für *jede* Konzeption gewerkschaftlicher Politik, die sich hier abzeichnen, resultieren zum einen aus einer schleichenden Aushöhlung gewerkschaftlicher Gegenmachtspotentiale und Verhandlungspositionen, die dann im Konfliktfalle nicht mehr durch die effektive Kampfbereitschaft der Basis eingelöst werden könnten; sie resultieren zum anderen aus dem erwartbaren „Gegenangriff“ gegnerischer politischer und gesellschaftlicher Kräfte, die bestrebt sein werden, die gewerkschaftliche Domäne („alle“ Interessen „aller“ Arbeitnehmer) entweder legal einzuschränken (siehe „Verbändegesetz“-Pläne) und/oder faktisch durch die Etablierung von Konkurrenzorganisationen zu okkupieren.

Geht man von der Realität und dem Gewicht dieser Gefahren für den inneren Zusammenhalt der „Einheitsgewerkschaft“ aus und akzeptiert man die Notwendigkeit einer diesen vielfältigen Zersplitterungstendenzen entgegenwirkenden Politik, so sind deren Grundlinien nicht schwer zu bestimmen. Dabei geht es in erster Linie um die Frage, ob und wie sich die Differenzen und Gegensätzlichkeiten in den Interessenpositionen der verschiedenen Kategorien von Arbeitnehmern, ihrer Arbeitsmarktlage und ihrem Bewußtsein mit den Mitteln gewerkschaftlicher Politik überwinden bzw. vereinheitlichen lassen. Ansatzpunkte hierzu sehen wir außer in der „solidarischen“ Tarifpolitik, die auf die Einebnung des Lohngefälles zwischen

Qualifikations- und Tätigkeitsgruppen gerichtet ist, vor allem in der verstärkten Aufnahme „qualitativer“ Forderungen, welche den Bedürfnissen derjenigen Arbeitnehmergruppen entsprechen, die von besonders hohen Arbeits- und Beschäftigungsrisiken betroffen sind. Durch die Konzentration auf solche Forderungen könnte es gelingen, jene Strategien der Kapitaleseite zu durchkreuzen, die auf die Verschärfung der Arbeitsmarktsegmentierung gerichtet sind und die Chance vergrößern sollen, verschiedene Gruppen von Arbeitnehmern gegeneinander auszuspielen. Weitere, ebenfalls in neuerer Zeit in die deutsche²⁰ und internationale Diskussion gebrachte Ansatzpunkte einer kompensatorischen Vereinheitlichung gewerkschaftlicher Interessenpolitik bestehen in Versuchen zur Beeinflussung der staatlichen, insbesondere der kommunalen Politik im Sinne einer effektiven „Angleichung der Lebensverhältnisse“, für die es entscheidend auf den Reproduktionssektor (regionale Strukturpolitik, Verkehrspolitik, Bildungspolitik, Kulturpolitik) ankommt. Um die Divergenz der Interessen zwischen Kerngruppen des Arbeitsmarktes, d.h. im wesentlichen der Facharbeiterschaft, einerseits, und den „Randgruppen“ geringqualifizierter und mit hohen Beschäftigungsrisiken belasteter Arbeitnehmer entgegenzuwirken, wäre die von Crusius/Wilke²¹ in Umrissen konzipierte „Verberuflichungsstrategie“ zu diskutieren, die den gegenwärtigen Tendenzen zur „Entberuflichung“ der Arbeit gewisse Schranken setzen und im übrigen das geforderte „Recht auf Arbeit“ qualitativ ergänzen würde im Sinne eines „Rechts auf berufliche Arbeit“.

Es liegt auf der Hand, daß ein Erfolg solcher solidarischer, die Interesseneinheit aller Arbeitnehmer wiederherstellenden und verteidigenden Strategie nicht vorstellbar wäre ohne sehr nachhaltige Anstrengungen, diese Einheit auch auf der Ebene des gewerkschaftlichen und *politischen Bewußtseins* zu verankern und zu festigen. Dies müßte durch Formen und Inhalte der Schulung, Aufklärung und Mobilisierung geschehen, die von einem klaren Bewußtsein der Gefahren getragen sind, welche sich aus der schleichenden Aufsplitterung der Interessenlage der Arbeitnehmer in „sektionale“, miteinander im Streit liegende Sonderinteressen ergeben würden.

So gewaltig sich die hier anstehenden tarif-, organisations- und bildungspolitischen Anstrengungen ausnehmen, so deutlich ist doch auf der anderen Seite auch, daß die Bruchlinie zwischen privilegierten und unterprivilegierten Kategorien von Beschäftigten nur *eine* der Stellen ist, an denen der gewerkschaftliche Anspruch universalen Interessenvertretung der Arbeitnehmer zunehmend prekär wird. Eine andere Bruchlinie ist die zwischen der Gesamtheit der Beschäftigten und der wachsenden Zahl derjenigen, die zeitweilig oder dauernd aus dem immer weniger aufnahmefähigen Arbeitsmarkt „herausfallen“ oder sich auch nur subjektiv — wie oben

20 Vgl. Storz, W.: Die Rolle der Gewerkschaften in der Kommunalpolitik, in: WSI-Mitteilungen 33 (1980), 698-704.

21 Vgl. Crusius, R./Wilke, M.: Plädoyer für den Beruf, in: Aus Politik und Zeitgeschichte 29 (1979), Nr. 48, 3-13.

am Beispiel der Jugendlichen erörtert - nicht mehr selbstverständlich an der Perspektive lebenslanger abhängiger Erwerbsarbeit orientieren. Die Entwicklung des Arbeitsmarktes läßt nicht nur vertikale Barrieren zwischen begünstigten und benachteiligten Kategorien von Beschäftigten entstehen, also zwischen „oben“ und „unten“, sondern auch Bruchlinien zwischen Beschäftigten und (mehr oder weniger dauerhaft) Nicht-Beschäftigten, eben zwischen „drinnen“ und „draußen“.

Je deutlicher *diese* Spaltung innerhalb der Gesamtheit der „Lohnabhängigen“ sich ausprägt, desto stärker wird den Gewerkschaften organisationspolitisch das Wasser abgegraben, weil immer mehr Menschen aus dem Arbeitsmarkt und somit aus dem (traditionell verstandenen) gewerkschaftlichen Organisations- und Zuständigkeitsbereich herausfallen. Über die Ernsthaftigkeit dieses Problems wird man sich inzwischen nicht mehr mit der vertrauensvoll an den Staat gerichteten Forderung nach „Wiederherstellung von Vollbeschäftigung“ hinwegtrösten wollen — von der Zuversicht in die „Selbstheilungskräfte der Marktwirtschaft“ ganz zu schweigen. Vielmehr scheint überall, zumindest hinter vorgehaltener Hand und unter schamhaften Bemäntelungen, die Einsicht an Boden zu gewinnen, daß für die absehbare Zukunft der kapitalistischen Industriegesellschaft erfolversprechende Strategien zur Herstellung von „Vollbeschäftigung“ nicht in Sicht sind und daher auch der Begriff der „Vollbeschäftigung“ selbst unrealistisch, im schlechtesten Sinne utopisch geworden ist. Das gilt jedenfalls dann, wenn man unter Vollbeschäftigung nicht eine nahezu beliebig manipulierbare sozialstatistische Zählgröße, sondern einen Zustand versteht, in dem alle diejenigen Menschen, die nicht über das Familiensystem, öffentliche Versicherungs- und Versorgungsleistungen oder Kapitaleinkommen versorgt sind *oder versorgt sein wollen*, die reelle Chance auf ein Arbeitsmarkt-Einkommen haben. Will man aber der um sich greifenden Tendenz, um der Aufbesserung der nominellen Arbeitsmarktstatistik willen eine wachsende Zahl von Arbeitskräften in die „stille Reserve“ überführen, in der sie zwar irgendwie versorgt, aber auch bevormundet und „stillgelegt“ werden, schon aus dem organisationspolitischen Eigeninteresse der Gewerkschaften heraus nicht weiter gedanken- und tatenlos zuschauen, so werden Konzepte und Strategien für das erforderlich, was in der auf absehbare Zeit akuten „Beschäftigungslücke“ geschehen soll. Bisher sind als Wegweiser für einen „geordneten Rückzug aus der Arbeitsgesellschaft“ (Scharpf) nur teils zögernd vorgetragene, teils erfolglos gebliebene Vorstellungen über Arbeitszeitverkürzung und -flexibilisierung aufgepflanzt worden — Vorstellungen, die u. a. daran krankten, daß es an gewerkschaftlicher Macht zu ihrer Realisierung fehlt, daß ihre beschäftigungspolitischen Nutzeffekte höchst ungewiß sind und daß die Forderung nach mehr „Freizeit“ selbst noch mit Konzepten darüber konkretisiert werden müßte, welche Art von nützlicher und befriedigender Tätigkeit denn nun im Rahmen dieser Freizeit stattfinden möchte.

Als Alternative zum „geordneten Rückzug“ ist nach Lage der Dinge nur die „erzwungene Verbannung“ wachsender Teile der Bevölkerung vom Arbeitsmarkt vor-

stellbar. Diese Alternative allerdings ist wegen ihrer diskriminierenden Begleitscheinungen und der verhängnisvollen politischen wie tarifpolitischen Konsequenzen, auf die sie leicht zusteuern könnte, für jede gewerkschaftliche Politik, die ihren Namen verdient, völlig unakzeptabel. Was läge demnach näher, als daß die Gewerkschaften selbst für jene Teile der Lohnabhängigen, die objektiv oder ihren subjektiven Orientierungen nach, zeitweise oder dauerhaft aus dem Arbeitsmarkt herausfallen, bewußt und mit Priorität eine gewerkschaftliche Zuständigkeit übernehmen und sie in ihren Interessenvertretungs-Anspruch ausdrücklich einbezögen? Dies könnte u.a. durch die Wiederbelebung von Organisationsformen menschlicher Tätigkeit außerhalb des Arbeitsmarktes geschehen, wie Selbsthilfe, Genossenschaftswesen, Vereinswesen usw., für die es in der Tradition der sozialistischen Arbeiterbewegung noch manches Vorbild wiederzuentdecken gibt²².

Eine dritte Bruchlinie gerät in den Blick, wenn man langfristige Verschiebungen in der Zusammensetzung der Lebensinteressen der Masse der Bevölkerung berücksichtigt. Es ist die grundlegende Annahme der Arbeiterbewegung, sowohl ihres politischen wie insbesondere ihres gewerkschaftlichen Armes, daß die wichtigsten *Lebensinteressen der Bevölkerung* in dem Maße befriedigt werden können, wie die *Arbeits- und Erwerbsinteressen der Arbeitnehmer* jeweils erfüllt sind. Von dieser Prämisse geht auch im oben angeführten Zitat das DGB-Grundsatzprogramm noch aus — wie könnte dort sonst von den „wirtschaftlichen, *sozialen* und *kulturellen* Interessen“ der Arbeitnehmer „*und ihrer Familien*“ sowie den „*Erfordernissen des Gesamtwohls*“ die Rede sein? Heute sind indes Zweifel am Platz, ob diese Gleichung von Erwerbsinteressen und *Gesamtinteresse* der Arbeitenden tatsächlich noch und unter allen Bedingungen aufgeht. Unstrittig ist, daß nur starke Gewerkschaften die materielle Lebenslage der abhängig Arbeitenden verteidigen und verbessern können und daß nur starke Gewerkschaften Angriffe auf Grundrechte und politische Demokratie abwehren können. Aber offensichtlich ist auf der anderen Seite auch, daß eine wachsende Zahl von Menschen ihre zentralen Lebensinteressen in Bereichen sieht, welche von gewerkschaftlichen Erfolgen im Kampf um die Verbesserung der Erwerbslage von Arbeitnehmern nicht automatisch mitgefördert, ja manchmal sogar geschädigt werden.

Dafür nur zwei Beispiele: Je „*kollektiver*“ die Sicherung der Lebensverhältnisse und Reproduktionsbedingungen in komplexen Industriegesellschaften vonstatten geht, desto *belangloser* wird das Arbeitseinkommen des einzelnen für Quantität und Qualität dieser Sicherung. Und für viele Bewohner großstädtischer Ballungsgebiete gilt schon heute, daß sie sich befriedigende Wohnbedingungen auch dann

22 Vgl. zur historischen Diskussion: Novy, K.: Strategien der Sozialisierung. Die Diskussion der Wirtschaftsreform in der Weimarer Republik, Frankfurt a. M./New York 1978; zur aktuellen Debatte um den „informellen Sektor“ vgl. Heinze, R. G./Olk, T.: Eigenarbeit, Selbsthilfe, Alternativökonomie, Entwicklungstendenzen, Paderborn/Bielefeld 1981 (Ms.); Gorz, A., a. a. O.; Vonderach, G., a.a.O.; Huber, J.: Der Sozialstaat an den Grenzen des Wachstums, in: Aus Politik und Zeitgeschichte 31 (1981), Nr. 1, 3-15.

nicht „kaufen“ könnten, wenn sich ihr Einkommen plötzlich verdoppelte, von anderen, noch weniger „käuflichen“ Aspekten ihrer Lebensverhältnisse ganz zu schweigen. Etwas überspitzt und paradox gesagt: Es scheint eine Gesetzmäßigkeit zu geben, welche bewirkt, daß, je höher unser Einkommen ist, desto geringer der Teil unserer Bedürfnisse wird, den wir mit ihm befriedigen können. Das zweite Beispiel bezieht sich auf die sozialen und ökologischen Kosten industriellen Wachstums: Je erfolgreicher die Erwerbsinteressen der Beschäftigten durchgesetzt werden können, desto empfindlicher werden von den Folgen des daraus resultierenden industriellen Wachstums andere Interessen, nämlich die von Konsumenten und „Betroffenen“, verletzt, und desto fragwürdiger wird der gewerkschaftliche Anspruch auf „universale“ Interessenvertretung.

Dieser Teufelskreis konnte nur solange verborgen bleiben, wie es eine funktionierende Arbeitsteilung und Abstimmung zwischen dem gewerkschaftlichen und dem politischen Arm der Arbeiterbewegung gab. Die Gewerkschaften kümmerten sich sozusagen um die Förderung der Erwerbsinteressen der Arbeitnehmer, und die mit ihnen verbündete, aber nicht identische politische Arbeiterbewegung, vor allem in Gestalt der Sozialdemokratie, kümmerte sich (um bei den genannten Beispielen zu bleiben) um soziale Sicherung, Wohnungsbau, Umwelt- und Konsumentenschutz. Die Gründe, aus denen diese Kooperation heute, nach dem Ende der Reformpolitik und nach der manifest gewordenen Aussichtslosigkeit staatlicher Vollbeschäftigungspolitik, nicht mehr so reibungslos zu funktionieren scheint, sind teils bekannt und im übrigen in unserem Zusammenhang nicht von Interesse. Wichtig ist hier nur, daß sich als Ergebnis dieser nicht mehr funktionierenden Arbeitsteilung die Gewerkschaften in einer Konstellation befinden, in der sie sich einer dritten Bruchlinie innerhalb der Gesamtheit der Lohnabhängigen konfrontiert sehen: der Bruchlinie zwischen Erwerbs- und damit Wachstumsinteressen der Beschäftigten und bestimmten „Lebens“-Interessen von Konsumenten und „Betroffenen“. Diese Bruchlinie, die oft durch die Individuen hindurch verläuft, manifestiert sich organisatorisch in der Bundesrepublik — wie in den meisten anderen vergleichbaren Ländern — im Gegensatz zwischen politischen Formationen der Arbeiterbewegung und „grünen“, „bunten“ und alternativen sozialen und politischen Bewegungen (oder auch als Gruppen- und Flügelbildung innerhalb der erstgenannten Organisationen).

Wie bei den beiden zuvor behandelten Bruchlinien, an denen die Interessen von privilegierten und unterprivilegierten Arbeitnehmern bzw. von Beschäftigten und Nicht-Beschäftigten in ein Spannungsverhältnis geraten, ist auch für das Spannungsverhältnis zwischen „Erwerbs-“ und „Lebens-“Interessen eine strategische Reaktion der Gewerkschaften naheliegend, die darin bestehen würde, daß man sich in der enger werdenden eigenen Domäne einigelt und die genannten Entwicklungen als scheinbar unabwendbar hinnimmt. Wenn wir jedoch mit unserer Auffassung recht haben, daß ein solcher Rückzug und die mit ihm verbundene Anspruchssenkung die

Gewerkschaften erst recht auf einen verlorenen Posten stellen würde (u. a. deshalb, weil sie dann organisationspolitisch geschwächt und in ihrem Vertretungsanspruch auch von außen angreifbar wären), dann würde diese Rückzugsstrategie über kurz oder lang eine Spirale fortlaufender Einschränkungen ihres Zuständigkeitsanspruchs einleiten. Die Alternative bestünde darin, in einer „Flucht nach vorn“ das (keineswegs unwiderruflich) verlorengegangene Terrain zurückzuerobern. Voraussetzung dafür wäre nicht nur der Versuch, tarifpolitisch und politisch die Interessen von privilegierten und unterprivilegierten Beschäftigten zu vereinheitlichen; und nicht nur der zusätzliche Versuch, einen gemeinsamen gewerkschaftlichen Vertretungsanspruch für beschäftigte und nicht-beschäftigte Lohnabhängige zu etablieren. Hinzukommen müßte angesichts des erwähnten Auseinanderfallens von „Erwerbs-“ und qualitativen „Lebens-“Interessen der Versuch, eine vereinheitlichende gewerkschaftliche Vorstellung über ein „*erträgliches*“ *Produktionssystem und den Gebrauchswert seiner Erzeugnisse* zu entwickeln, — d. h. die Interessen von betroffenen Dritten und von Konsumenten mit der Produzenten-Perspektive zu versöhnen. Insofern geht es nicht nur um das „Recht auf Arbeit“ und auch nicht nur um das „Recht auf berufliche Arbeit“ (bzw. ein Recht auf sinnvolle und gesicherte Tätigkeit außerhalb des Arbeitsmarktes); es geht zusätzlich um ein Recht auf „nützliche“ Arbeit.