

Einheitsorganisation und Interessendifferenzierung

Anmerkungen zum Begriff der „Vereinheitlichung“*

Dr. Wolfgang Streeck, geboren 1946 in Lengerich, studierte Soziologie in Frankfurt/M. und New York. Von 1974 bis 1976 war er Assistent am Fachbereich für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften der Universität Münster. Seit 1976 ist er Projektmitarbeiter im Internationalen Institut für Management und Verwaltung des Wissenschaftszentrums Berlin.

Aus den zahlreichen Themen, die der Artikel von Heinze/Hinrichs/Offe/Olk behandelt, möchte ich zwei herausgreifen: das Problem des Beitrags gewerkschaft-

* Beitrag zur Diskussion des Artikels von Heinze/Hinrichs/Offe/Olk in diesem Heft, S. 336 ff.

licher Politik zur Segmentierung von Arbeitsmärkten unter Krisenbedingungen sowie das Problem des Verhältnisses von „Erwerbs-“ und „Lebensinteressen“ bzw. von gewerkschaftlicher Politik und gesellschaftlichem Gesamtwohl. Beide Themen beziehen sich auf Aspekte dessen, was Heinze u. a. in ihrem Beitrag als „Vereinheitlichung“ von Interessen bezeichnen — sei es unterschiedlicher Interessen verschiedener Mitglieder- und Arbeitnehmergruppen oder widersprüchlicher Interessen der Mitglieder als Angehörige der „Arbeitsgesellschaft“ einerseits und anderer Lebensbereiche andererseits. Meine These ist, kurz gesagt, daß der Artikel bei weitem unterschätzt, was speziell die deutschen Einheitsgewerkschaften bei der solidarischen Vereinheitlichung von Interessen, insbesondere in der ersten der beiden genannten Dimensionen, faktisch geleistet haben und leisten, und daß er bei weitem überschätzt, was sie, insbesondere in der zuletzt genannten Dimension, leisten können. Beides hat zur Folge, daß in dem Artikel die Lücke zwischen Realität und Möglichkeit gewerkschaftlicher Politik geradezu überwältigend groß erscheint. Am Ende bleibt der Leser - wie bei so vielen anderen Beispielen der gegenwärtigen kritischen Gewerkschaftsliteratur — mit der Frage zurück, wie es die Autoren fertigbringen, von Organisationen, deren Politik in der Gegenwart angeblich so fragwürdige Folgen zeitigt, gleichwohl für die Zukunft so Erstaunliches zu erwarten.

Arbeitsmarktsegmentierung und gewerkschaftliche Politik in der Krise

Wirtschaftliche Krisen betreffen verschiedene Gruppen von Arbeitnehmern in unterschiedlichem Maße. Je nach Branche oder Region ist die Arbeitslosigkeit innerhalb eines Landes höher oder niedriger; Arbeitnehmer in Kleinbetrieben haben weniger Möglichkeiten, ihre erworbenen Rechte zu verteidigen als Arbeitnehmer in Großbetrieben; Hilfsarbeiter verlieren ihren Arbeitsplatz eher als Facharbeiter, Frauen eher als Männer, Ausländer eher als Inländer usw. Gewerkschaften, die in sozialistischen oder christlichen Traditionen stehen - und nach dem Industrieprinzip organisierte Einheitsgewerkschaften ohnehin —, sehen es als ihre Aufgabe an, derartige Differenzierungen durch eine solidarische Politik so weit wie möglich zu verhindern. Heinze u.a. unterstützen diesen Anspruch; sie argumentieren jedoch, daß Einheitsgewerkschaften mit nicht-autonomen Betriebsorganisationen, die auf die Durchsetzung (tarifvertraglicher und gesetzlicher) individueller und kollektiver Rechtspositionen beschränkt und im übrigen zur Friedfertigkeit verpflichtet sind, zur Einlösung dieses Anspruchs nicht oder nur in vergleichsweise unzureichendem Maße in der Lage seien. Sie empfehlen daher „eine verstärkte Hinwendung zur betrieblichen Ebene... als Ausdruck einer aktiven und solidarischen ‚Klassenpolitik‘“ (das letzte Wort immerhin in Anführungszeichen). Demgegenüber möchte ich behaupten, daß eine militante gewerkschaftliche Betriebspolitik allenfalls die institutionellen Formen von Segmentierung verändert und — in begrenztem Ausmaß - die ursprünglich vorgesehenen Opfer gegen andere auswechselt, ansonsten aber Arbeitsmarktpaltung durch unterschiedliche Krisenbetroffenheit nicht verhindert, sondern sie im Gegenteil verstärkt und vertieft.

Bei meinem Argument gehe ich von der jedem Gewerkschafter geläufigen, nichtsdestoweniger aber fundamentalen und im gegenwärtigen Zusammenhang offenbar erwähnungsbedürftigen Tatsache aus, daß die autonome gewerkschaftliche Kampfkraft auf Betriebsebene sich von Betrieb zu Betrieb erheblich unterscheidet. Autonome betriebliche Gegenwehr gegen die beschäftigungspolitischen Folgen wirtschaftlicher Krisen ist relativ aussichtsreich in Großbetrieben mit einem großen Anteil männlicher Facharbeiter. Sie ist nahezu aussichtslos in Kleinbetrieben, und sie ist problematisch in Betrieben mit gering qualifizierter, niedrig organisierter, weiblicher, ausländischer usw. Belegschaft sowie in Betrieben in wirtschaftlich schwachen Regionen. Betrieblich angesetzte Krisenabwehrstrategien haben den entscheidenden Konstruktionsfehler, daß sie in den Betrieben am wenigsten bewirken, deren Belegschaften als erste und am stärksten von einer wirtschaftlichen Krise betroffen sind. Die betrieblichen Gewerkschaftsorganisationen von (meist kapitalintensiven) Großbetrieben können unter bestimmten Umständen nicht nur für die „Stammbelegschaft“ der männlichen Facharbeiter, sondern für alle Beschäftigten Garantien gegen Abstufung, Umsetzung, Disziplinierung bis hin zum vollständigen und lebenslangen Kündigungsschutz durchsetzen. Die in der einschlägigen Literatur verbreiteten, enthusiastischen Schilderungen derartiger zweifellos spektakulärer Ereignisse, die diese als Modelle einer „aktiven und solidarischen Klassenpolitik“ (ohne Anführungszeichen) weiterempfehlen, enthalten dann meist im letzten Absatz den Hinweis, daß der Fabrikrat (oder wie immer er gerade heißt) nunmehr daran gegangen sei, einen Regionalrat zu gründen, mit dessen Hilfe das Erreichte „auf alle Betriebe der Region und schließlich des ganzen Landes verallgemeinert“ werden soll. Das Schicksal dieser Räte selber, wenn sie überhaupt jemals über den Zustand der guten Absicht hinauskommen, gibt freilich nur selten Anlaß für Enthusiasmus und wird deshalb auch dem Leser zumeist als unnötig demoralisierend vorenthalten.

Man könnte einwenden, daß durch ein (wie immer absehbares) Scheitern der „Verallgemeinerung“ großbetrieblicher Erfolge ja immerhin die Lage der weniger privilegierten Arbeitnehmer in Kleinbetrieben nicht verschlechtert wird und daß innerhalb des Großbetriebs selber autonome Betriebspolitik (oft) eben nicht nur die Lage der Facharbeiter, sondern auch die der „Randbelegschaft“ verbessert. Während das letztere zutrifft, ist das erstere jedoch durchaus fraglich. Zum einen hat die Durchsetzung weitgehender Beschäftigungs- und Arbeitsplatzkontrollrechte in einem bestimmten Betrieb die unvermeidliche Folge, daß die Bereitschaft des Managements zur Beschäftigung zusätzlicher Arbeitnehmer — die man anschließend weder aus wirtschaftlichen Gründen entlassen noch zur Erhöhung der Produktivität intern umsetzen kann - nachhaltig zurückgeht. Hierfür gibt es eindrucksvolle Beispiele. In dem Maße, wie eine solche Wirkung eintritt, entsteht eine Interessendifferenzierung zwischen den unkündbaren Stammbelegschaften der hochorganisierten Großbetriebe und arbeitssuchenden ehemaligen Beschäftigten kleinerer Betriebe, die es zu einer „betrieblichen Klassenpolitik“ nicht gebracht haben.

Zweitens wird mit zunehmender Rigidität der großbetrieblichen Arbeitsorganisation als Folge betriebsgewerkschaftlicher Arbeitsplatzkontrolle und erfolgreicher Rationalisierungsabwehr durch eine starke betriebliche Gewerkschaftsorganisation das betroffene Unternehmen dazu gebracht, einen wachsenden Teil seiner Produktion an flexiblere Kleinunternehmen (oder gar an Heimarbeiter) im Unterauftrag weiterzugeben. Diese Unternehmen haben keine oder nur eine schwache betriebliche Gewerkschaftsorganisationen und sind deshalb für eine betriebszentrierte Gewerkschaftspolitik aus strukturellen Gründen unzugänglich. Entsprechend sind ihre Löhne und Arbeitsbedingungen. De facto bilden, wo gewerkschaftliche Politik in erster Linie als „autonome Betriebspolitik“ stattfindet, die Beschäftigten derartiger Kleinbetriebe im Verhältnis zur (Stamm-)Belegschaft des Großunternehmens eine Randbelegschaft, die relativ leicht entlassen werden kann und bei Rückgang der vom Großunternehmen stammenden Aufträge auch entlassen wird. (In Italien wird die Zahl der „Arbeiter ohne Kontrakt“ in dem der großen Industrie vorgelagerten kleinbetrieblichen Zulieferungssektor zur Zeit auf etwa vier Millionen geschätzt).

Drittens und endlich kann eine großbetriebliche und betriebspezifische Beschäftigungssicherungs- und Rationalisierungsverhinderungspolitik dazu führen, daß das betroffene Unternehmen international konkurrenzunfähig und defizitär wird. Wenn das Unternehmen groß genug ist, ist das hiermit für seine Belegschaft verbundene Arbeitsplatzrisiko, im Vergleich zu dem Risiko von Arbeitnehmern defizitär gewordener Kleinbetriebe, gering; selbst die Thatcher-Regierung in Großbritannien hat sich gezwungen gesehen, zur Abwendung von Massenarbeitslosigkeit British Steel and British Leyland weiter mit Milliardenbeträgen aus Steuermitteln zu subventionieren. In der Praxis werden damit die Erfolge militanter gewerkschaftlicher (Groß-)Betriebspolitik zu einem guten Teil von den ohnehin schlechter gestellten Arbeitnehmern in Betrieben und Industrien mit weniger günstigen Organisationsbedingungen finanziert.

Unterschiede zwischen den Lebens- und Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in verschiedenen Ländern lassen sich nicht allein und wohl nicht einmal vornehmlich auf unterschiedliche gewerkschaftliche Politiken zurückführen. Es sollte jedoch erlaubt sein, den Verfechtern einer „betriebspolitischen Umorientierung“ der deutschen Gewerkschaftsstrategie die Frage nicht zu ersparen, welche empirischen Anhaltspunkte sie eigentlich dafür haben, daß „eine verstärkte Hinwendung zur betrieblichen Ebene“, und damit ja doch eine stärkere Anlehnung an italienische oder britische Strategiemodelle, zu weniger Segmentierung und mehr „Solidarität“ führt. Ich behaupte im Gegenteil, daß die zentralisierten, gesamtwirtschaftlich orientierten und auf betrieblicher Ebene zurückhaltenden bzw. zur Zurückhaltung gezwungenen Einheitsgewerkschaften der Bundesrepublik, Schwedens usw. einen nicht unbedeutenden Anteil daran haben, daß hier die Arbeitslosigkeit *relativ* niedrig ist, die Subventionslasten für parasitäre Branchen und Unternehmen *relativ* gering

sind, die ausländischen Arbeitnehmer beschäftigungspolitisch *relativ* wenig diskriminiert worden sind (vgl. z. B. die Tunesier in Süditalien, die Algerier in Frankreich usw.).

Es ist hier nicht der Ort, *diese* Seite des Zusammenhangs von Gewerkschaftsstrategie und Arbeitsmarktsegmentierung ähnlich eingehend zu diskutieren wie die andere. Beläßt man es bei einer stichwortartigen Aufzählung der ausschlaggebenden Faktoren, so wären etwa die folgenden Elemente der westdeutschen Gewerkschaftspolitik besonders hervorzuheben:

- die Bevorzugung eines gesetzlichen gegenüber einem betrieblich ausgehandelten Kündigungsschutz, mit der Folge, daß die Beschäftigten von Kleinbetrieben mehr und die von Großbetrieben (möglicherweise) weniger Arbeitsplatzsicherheit genießen als sie direkt erkämpfen könnten — mit der weiteren Folge, daß die Unterschiede zwischen beiden Gruppen verringert werden und das Risiko halbwegs „solidarisch“ geteilt wird;

- die grundsätzliche Anerkennung der Notwendigkeit der zwischenbetrieblichen Mobilität von Arbeitskräften einschließlich derjenigen von Großbetrieben, wobei an die Stelle der (groß-)betriebsgewerkschaftlichen Verhinderung von Mobilität die weitestmögliche Übernahme der dem Beschäftigten aus Mobilität entstehenden Kosten durch die Solidargemeinschaft aller Beschäftigten tritt (hohe Arbeitslosenversicherung, überbetriebliche Umschulung und Weiterbildung);

- die grundsätzliche Anerkennung der Notwendigkeit auch innerbetrieblicher Mobilität in Zusammenhang mit technischem und organisatorischem Wandel bei bestmöglichem Schutz der Interessen des einzelnen, aber auch bei gleichzeitiger Wahrung des Interesses der übrigen Arbeitnehmer, ihre Steuern zu anderen Zwecken als zur Subventionierung der „Rationalisierungsabwehr“ privilegierter Großbetriebsbelegschaften verwendet zu sehen.

Selbstverständlich stößt auch eine einheitsgewerkschaftlich-überbetriebliche Strategie in Krisenphasen auf Probleme, und es unterliegt gar keinem Zweifel, daß es in der Tat Betriebsräte gibt, die sich arbeitsmarktsegmentierend verhalten oder glauben, dies im Interesse der Mehrzahl der Beschäftigten zu müssen. Worauf es im gegenwärtigen Zusammenhang jedoch allein ankommt ist, daß Betriebsräte wegen der ihnen vorgegebenen institutionellen Bedingungen selbst bei finstersten Absichten die Einheit des Arbeitsmarkts im Ergebnis nicht annähernd in dem Maße unterminieren können wie eine von den besten Absichten beseelte, militante betriebliche Gewerkschaftsorganisation mit hoher strategischer Autonomie. Wie sonst sollte man sich eigentlich erklären, daß Begriffe wie „Arbeitsmarktsegmentierung“ oder „sekundäre Ökonomie“ eben nicht in Schweden, Österreich oder der Bundesrepublik, sondern in den USA, Großbritannien und Italien entstanden sind, in denen Einheitsgewerkschaften mit nichtautonomen Betriebsorganisationen so gut wie unbekannt sind ?

Zum Verhältnis von „Erwerbs-“ und „Lebensinteressen“ in der gewerkschaftlichen Politik

Ein zweites Defizit der gegenwärtigen Gewerkschaftspolitik besteht, Heinze u.a. zufolge, in einer unzureichenden Berücksichtigung und „Vereinheitlichung“ von „Lebens-“ im Unterschied zu (bloßen) „Erwerbsinteressen“. Die Bedeutung dieser Begriffe ist, auch und gerade weil sie in letzter Zeit so häufig Verwendung finden, nicht ohne weiteres ersichtlich. Was kann man sich unter einem Erwerbsinteresse vorstellen, das sich von Lebensinteressen gelöst hat? Was unter einem Lebensinteresse, das unabhängig von materiellem Erwerb befriedigt werden kann? In der materialistischen Theorie, die Interessen als soziale und nicht als moralische Kategorien behandelt, ist das klassische Beispiel für ein gegenüber Lebensinteressen selbständiges Erwerbsinteresse das kapitalistische Akkumulationsmotiv, das auch dann noch fortwirkt, wenn das materielle Leben des Kapitalisten und seiner Familie längst für alle Zeiten gesichert sind. Das parallele Beispiel für die erwerbsunabhängige Befriedigung von Lebensinteressen ist der (nach-kapitalistische) Rentier, der leben kann, ohne (weiter) erwerben zu müssen. Für Menschen ohne Eigentum bestehen derartige Unterschiede zwischen Arbeit und Leben grundsätzlich nicht; wenn sie leben wollen, müssen sie arbeiten - wobei sie in der Tat nicht von vornherein ausschließen können, daß sie mit ihrer Arbeit zugleich ihr eigenes Leben oder das anderer gefährden. Ihr Problem - und das ihrer Organisationen - ist, daß sie derartige Gefährdungen nur unter Beachtung der für Mitglieder der Erwerbsgesellschaft geltenden Zwänge bekämpfen können — das heißt unter anderem: langsam und „reformistisch“ —, wenn sie nicht gewissermaßen das Kind mit dem Bade ausschütten und den Schutz des Lebens vor der Arbeit mit einer Gefährdung des Lebens durch Mangel an Arbeit bezahlen wollen.

Wie kann der Anschein aufkommen, daß Menschen, die nicht Kapitalisten oder Rentiers sind, ihre Lebensinteressen „jenseits der Arbeitsgesellschaft“ befriedigen könnten? Obwohl Menschen ohne Eigentum grundsätzlich arbeiten müssen, wenn sie leben wollen, gibt es doch Ausnahmen. Arbeiterparteien und Gewerkschaften haben in den letzten hundert Jahren in den meisten kapitalistischen Gesellschaften Institutionen erkämpft, die es auf abhängige Arbeit angewiesenen Menschen ermöglichen, in Zeiten der „Not“ - bei Krankheit, Arbeitslosigkeit, in der Ausbildung, im Alter - statt von eigenem von fremdem Erwerb zu leben. Die Art und Weise, wie diese Institutionen organisiert sind, macht es möglich, daß ihre in der Tat hoch vermittelte Abhängigkeit vom Funktionieren der Arbeitsgesellschaft von einigen ihrer Nutznießer übersehen wird. Dies gilt insbesondere, aber nicht allein, für „Jugendliche“ innerhalb des staatlich finanzierten tertiären Bildungssystems. An einem sozialen Ort wie diesem liegt die Vorstellung eines vorhandenen Überflusses, der lediglich „vernünftig“ verteilt zu werden braucht und an dem man, wenn man keine „übertriebenen“ Konsumbedürfnisse entwickelt, auch ohne Arbeit teilhaben kann, strukturell nah. Im übrigen haben Vorstellungen dieser Art eine gute

Chance, das Überwechseln ihrer Träger beispielsweise in produktionsferne, überbezahlte und (scheinbar) wirtschaftsunabhängig gesicherte Positionen im verstaatlichten Teil der kulturellen Dienstleistungsbranche ungebrochen zu überleben.

Soweit die heute gängige Unterscheidung zwischen Lebens- und Erwerbsinteresse in diesem Sinne Ausdruck einer wohlfahrtsstaatlich ermöglichten und von den Arbeitnehmern finanzierten Rentierperspektive ist, müssen die Gewerkschaften sich mit ihr allenfalls insoweit befassen, als ihre weitere Verbreitung sich zu einem sozialen Problem auswachsen könnte. Eine Notwendigkeit zu einer Revision des gewerkschaftlichen Selbstverständnisses und Interessenbegriffs ergibt sich aus einer derartigen Ideologie (im strengen Sinne Mannheims) sicher nicht. Man kann im übrigen ohne weiteres damit rechnen, daß die Verfechter der von Erwerbsinteressen gereinigten Lebensinteressen ihre Weltsicht, die ja nur unter den Bedingungen einer hochproduktiven Erwerbswirtschaft überhaupt entstehen konnte, spätestens dann revidieren werden, wenn die vom Erwerb abzweigbaren Subventionen infolge einer wirklichen und nicht mehr nur behaupteten „Krise der Arbeitsgesellschaft“ stark zurückgehen.

Wichtiger für die Gewerkschaften ist der in der Gegenüberstellung von Lebens- und Erwerbsinteressen enthaltene Gedanke, daß Gewerkschaften, soweit sie die Erwerbsinteressen von Arbeitnehmern vertreten, lediglich ein gesellschaftliches Teilinteresse und nicht das Interesse „aller“ repräsentieren. Wo derartiges mit kritischem Unterton von konservativer Seite vorgebracht wurde und wird, haben die Gewerkschaften sich stets mit guten Argumenten zur Wehr zu setzen gewußt. Bemerkenswert ist, daß sie sich heute mit ähnlichen Kritiken von links konfrontiert sehen, die sich auf den gewerkschaftlichen Anspruch auf umfassende Vertretung aller Arbeitnehmer(interessen) berufen und aus ihm das Postulat ableiten, die Gewerkschaften müßten neben den „Erwerbs-“ bzw. Teilinteressen ihrer Mitglieder auch noch deren „Lebens“- bzw. Gemeinwohlintereessen vertreten.

Nun ist dies im Prinzip für die Gewerkschaften nichts Neues. Im Grundsatzprogramm des DGB heißt es an hervorgehobener Stelle ausdrücklich, daß die Gewerkschaften sowohl „die Interessen aller Arbeitnehmer und ihrer Familien (wahrnehmen)“ als auch „den Erfordernissen des Gesamtwohls (dienen)“. Entscheidend jedoch ist, daß die Gewerkschaften selber zwischen Arbeitnehmerinteressen und Gesamtwohlerfordernissen einen Unterschied machen und einen Anspruch auf die innerorganisatorische „Vereinheitlichung“ beider nicht erheben (während sie die Arbeitnehmerinteressen „vertreten“, ist ihre Rolle gegenüber dem Gesamtwohl lediglich eine „dienende“). In der bewußt gewählten Formulierung des Grundsatzprogramms ist die Möglichkeit enthalten, daß die Gewerkschaften um der Gesamtwohlintereessen ihrer Mitglieder willen in bestimmten Fällen deren spezielle Arbeitnehmerinteressen, etwa in Bündnissen mit anderen gesellschaftlichen Gruppen, zurückstellen. Derartige Gruppen können Studenten sein oder Schüler, Kleingewerbe-

treibende oder Großunternehmer, Künstler oder Theologen, und im Prinzip wohl auch „Grüne“, „Bunte“, „Alternative“, „betroffene Dritte“ und „Konsumenten“. Das ändert jedoch nichts daran, daß (alle) Arbeitnehmer als Arbeitnehmer besondere Interessen haben, die auch durch das Vorhandensein übergeordneter Gesamtinteressen oder durch Formeln wie die, daß jeder Produzent zugleich auch ein Konsument ist, nicht einfach aufgehoben werden. Daß alle Menschen bestimmte Lebensinteressen miteinander teilen und daß der Begriff des „Gesamtwohls“ heute angesichts der Atombombe und der ökologischen Nebenfolgen der Industrialisierung in der Tat weniger ideologieverdächtig ist als noch vor ein paar Jahrzehnten, bedeutet ja nicht, daß es nur noch eine einzige, umfassende Organisation für alle menschlichen Interessen geben sollte oder könnte, bzw. daß es keine separat organisationsbedürftigten Teilinteressen mehr gäbe. Das Grundsatzprogramm des DGB jedenfalls geht, bei aller Anerkennung eines Gesamtwohlinteresses, davon aus, daß das Interesse von Menschen als Arbeitnehmern sich von dem aller Menschen durchaus unterscheidet; daß es die Aufgabe der Gewerkschaften ist, dieses Interesse als eines unter verschiedenen gesellschaftlichen Teilinteressen unabhängig zu vertreten; und daß es nicht das Ziel der Gewerkschaften als solcher und für sich genommen sein kann, das gesellschaftliche Gesamtwohl zu vertreten.

Die programmatische Unterscheidung zwischen Arbeitnehmerinteressen und Gesamtwohl, wie sie der DGB seit langem vornimmt, bedeutet dreierlei: Die Zurücknahme eines historischen Universalitätsanspruchs und die realistische Selbstdefinition als Partikularinteresse; die Anerkennung der Möglichkeit eines Interessenausgleichs auf gesellschaftlicher Ebene; und einen Anspruch auf unabhängige Organisation. Alle drei Elemente sind auf komplexe Weise miteinander verbunden. Die deutschen Gewerkschaften wissen seit langem, daß die Interessen ihrer Mitglieder „als Menschen“ nicht mehr allein von der Arbeitsrolle her definierbar und auf einen Nenner zu bringen sind - wenn sie es je waren. Dementsprechend haben sie sich schon früh dazu bereitgefunden, die von ihnen nach wie vor vertretenen Arbeitnehmerinteressen, wenn vom „Gesamtwohl“ erfordert, im Ausgleich mit anderen Interessen und Lebenssphären zu relativieren. Der Vorschlag von Heinze u. a. jedoch, den jeweils notwendigen Kompromiß zwischen Arbeitnehmer- und anderen Interessen gewerkschaftsintern vorwegzunehmen und die Integration unterschiedlicher Partikularinteressen innerhalb einer einzigen statt zwischen verschiedenen Organisationen stattfinden zu lassen, stößt sich an der Tatsache, daß es in unserer Gesellschaft nach wie vor eine große Zahl von Menschen gibt, die von kontinuierlicher Erwerbsarbeit leben oder leben wollen, deren objektive Interessen und subjektive Interessenwahrnehmungen zu einem erheblichen Teil von der „Arbeitsgesellschaft“ bestimmt sind, und die bei aller gegenseitigen Durchkreuzung der Lebenssphären der Arbeit noch immer und noch für lange Zeit ein gutes Stück näher stehen als der „Freizeit“, dem „Konsum“ oder auch der „Natur“. Diese Gruppen, die man mit dem DGB-Programm als die „Arbeitnehmer und ihre Fami-

lien" bezeichnen kann, benötigen eine Organisation, die ihre spezielle Sicht der Welt und ihre besonderen Bedürfnisse authentisch zur Sprache und zur Geltung bringt und die es ihnen ermöglicht, selbst zu bestimmen, wie weit sie bei Kompromissen mit (ihren) anderen Interessen gehen wollen. Ohne separate Organisierung ist dies nicht gewährleistet. Wollte man etwa die kulturellen, ökonomischen und politischen Konflikte zwischen den Arbeitnehmern einerseits (einschließlich der Arbeitslosen, die Arbeitnehmer sein wollen) und den Trägern des postindustriellen Wertwandels andererseits in der Politik und der Organisation der Gewerkschaften selber aufheben, würden im Ergebnis die traditionellen Arbeitnehmer endgültig der kulturellen Vorherrschaft der „neuen Mittelschichten" ausgeliefert. Der siegreiche Vormarsch der Schullehrer in der SPD während der letzten zehn Jahre sollte hier Warnung genug sein. Man könnte gewiß die Frage stellen, ob die westdeutschen Gewerkschaften für eine authentische Vertretung von Arbeitnehmerinteressen nicht schon intern zu heterogen geworden sind — was beispielsweise haben die Mitglieder der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft mit denen der IG Bergbau und Energie soziologisch wirklich gemeinsam? Die Lösung jedoch kann sicher nicht darin liegen, die Heterogenität der Interessenbasis durch Hineinnahme (weiterer) Nicht-Arbeitnehmer-Interessen (im traditionellen Sinne) noch zu erhöhen.

„Organisationspolitische" Gründe, aus denen die Gewerkschaften sich von sich aus auf eine neue, weniger arbeitnehmerzentrierte, „universalistische" Interessenbasis stellen müßten, gibt es im übrigen, entgegen der Ansicht von Heinze u. a., nicht - im Gegenteil. Die Zahl der Arbeitnehmer mit schutzbedürftigen arbeitsbezogenen Interessen wird noch auf lange Zeit erheblich größer sein als die der Schüler, Studenten und Lehrlinge mit „postindustriellen Wertorientierungen". Nicht die am Gesamtwohl reflektierte Vertretung von partikularen Arbeitnehmerinteressen wäre für die Gewerkschaften organisationspolitisch gefährlich, sondern gerade die von Heinze u. a. geforderte „Versöhnung der Interessen von betroffenen Dritten und von Konsumenten mit der Produzenten-Perspektive". Diese „Versöhnung" - oder weniger emphatisch: der jeweils provisorische und stets reversionsoffene Interessenausgleich - kann nicht innerhalb einer einzelnen Organisation, noch dazu einer mit freiwilliger Mitgliedschaft, sondern nur innerhalb der Gesellschaft und ihrer politischen Verfassung als ganzer stattfinden. Die Gewerkschaft ist nicht nur keine Ersatzpartei, sie ist auch und vor allem kein Ersatzstaat.

Heinze u.a. bleiben jeden Hinweis darauf schuldig, wie sie sich die Struktur jener Organisation vorstellen, die bei ihnen unter der Bezeichnung „Gewerkschaft" das gesellschaftliche Leben als ganzes umfassend und entsprechend den „Lebensinteressen" aller regulieren soll. Die traditionelle syndikalistische Literatur war hier vergleichsweise erheblich problembewußter, wenn auch natürlich keineswegs überzeugender. Wieso Konflikte, die der moderne (demokratische) Staat nur unter Aufbietung aller ihm verfügbaren legitimatorischen, ökonomischen und - mitunter -

polizeilichen Ressourcen von Fall zu Fall zu überbrücken vermag, in den bewußtseinsbildenden Schulungskursen einer freiwilligen Interessenorganisation sollten befriedet werden können, ist, wenn man nicht schlicht der dialektischen Pointe zuliebe alle Erfahrung suspendiert, einfach nicht vorzustellen. Beispiele dafür, daß in der wirklichen Welt eine bewußtseinsvermittelte „Interessenvereinheitlichung“ sehr schnell an sehr enge Grenzen stößt, jenseits derer Organisationen, weil sie unrepräsentativ werden, auseinanderzurechen drohen, sind ja nicht schwer zu finden. Warum, um ein im Vergleich zu den von Heinze u. a. behandelten Themen eher triviales Problem herauszugreifen, tritt der DGB denn nicht dafür ein, daß die Beamten für ihre Alterssicherung ebenso aufkommen sollen wie alle anderen Arbeitnehmer auch? (Heinze u. a. scheinen freilich zu glauben, daß Solidarität mit und innerhalb einer Gewerkschaft am besten durch eine planmäßige Nivellierung von Status- und Einkommensunterschieden hergestellt werden könne; selbst die Ereignisse bei FIAT im Herbst 1980, wo es ja an bewußtseinsbildenden Maßnahmen weniger als sonst irgendwo in der Welt gefehlt haben dürfte, scheinen sie hierin nicht irre zu machen.)

Charakteristisch für das von Heinze u. a. vertretene Gewerkschaftskonzept ist das am Ende des Artikels vorgetragene Desiderat einer „vereinheitlichenden gewerkschaftlichen Vorstellung über ein ‚erträgliches‘ Produktionssystem und den Gebrauchswert seiner Erzeugnisse“. Bisher hat noch jede gewerkschaftliche Produktpolitik an den wie immer „kurzfristigen“, gerade deshalb aber umso realeren Interessenkonflikten zwischen Produzenten und Konsumenten ihre Grenze gefunden bzw. ihre Verallgemeinerungsfähigkeit eingebüßt. Eine Kampagne wie die der Shop Stewards von Lucas Aerospace - dem immer wieder angeführten Paradebeispiel für die Möglichkeit und Wünschbarkeit einer Kontrolle der Produktion durch die organisierten Produzenten — ist kein Gegenbeweis. Bisher hat es sich dabei um nichts anderes gehandelt als um den legitimen Versuch einer von Arbeitslosigkeit bedrohten Belegschaft, für ihre (möglichen) Produkte einen Markt zu finden. Die Berufung auf die „soziale Nützlichkeit“ dieser Produkte ändert nichts daran, daß am Anfang der Kampagne ein Produzenteninteresse stand, das ein kaufkräftiges Konsumenteninteresse suchte und sucht; das Gemeinwohllargument dient dazu, dieses Interesse zu schaffen und ist insoweit nicht mehr als eine Marketingstrategie.

Wirkliche „gebrauchswertorientierte Produktpolitik“ beginnt dort, wo bei gegebenen Ressourcen zwischen der Nützlichkeit verschiedener möglicher Produkte im Interesse „der Gesellschaft“ abgewogen werden muß. Sollen Nieren-Dialysemaschinen beschafft oder Kindergärten gebaut werden? Hierüber durch interne „Interessenvereinheitlichung“ und „Bewußtseinsbildung“ zwischen Bauarbeitern und Feinmechanikern Einigkeit herzustellen, dürfte über die Kräfte der bestorganierten Gewerkschaft gehen. Und was wäre im übrigen mit den Konsumenten — in diesem Fall: der staatlich organisierten Öffentlichkeit? Können Produzentenorga-

nisationen den Konsumenten wirklich die Entscheidung darüber abnehmen, was für sie ein „nützlicher Gebrauchswert“ ist? Was, wenn die Orientierung der Produktion an „Gebrauchswertkriterien“ in einer sich verändernden Gesellschaft von Produzenten unbequeme Anpassungen verlangt? Was, wenn die Befriedigung vorhandener Produzenteninteressen Ressourcen binden würde, die aus der Sicht potentieller Konsumenten bzw. der gesamtgesellschaftlichen Wohlfahrt anderweitig „nützlicher“ verwendet werden könnten?

*Sub specie aeternitatis**, frei übersetzt: Aus der Perspektive eines idealistisch gewordenen Spätmarxismus, läßt sich das alles durch „Bewußtseinsbildung“, „Schulung“ u. dgl. ausräumen: „Die Betroffenen“, zur Not auch einschließlich „der Konsumenten“, erzielen nach „rationaler Diskussion“ Einigung über den Vorrang des Kindergartens vor der Dialysemaschine, und die Lucas Aerospace-Arbeiter lernen unverzüglich auf Maurer bzw. Kindergärtner um. In der wirklichen Welt jedoch, wo nach Marx die Idee sich regelmäßig dann blamiert, wenn sie mit dem Interesse aneinandergerät, läßt sich die Schwerkraft „eingelebter Verhältnisse“ (Weber) durch gutes Zureden allein nicht aufheben — schon deshalb nicht, weil/ür *den einzelnen* die Kosten der eigenen Anpassung an einen veränderten „gesellschaftlichen Bedarf“ fast immer für den von ihm überschaubaren Zeitraum größer sind als der auf ihn entfallende Teil der Kosten seiner Nichtanpassung für das „Gesamtwohl“. Der Weg zwischen Produzent und Konsument ist in einer arbeitsteiligen Gesellschaft zu lang und zu verwinkelt, als daß Menschen in ihrer Rolle innerhalb der Produktionssphäre von ihrem Interesse als Gebrauchswert-Konsumenten motiviert werden könnten, und die Möglichkeiten, sich individuell gegen die negativen Konsequenzen eigenen gemeinwohlschädlichen Verhaltens zu schützen, sind zu vielfältig und verlockend. Ein Mittel, sich bei der Ausnutzung dieser Möglichkeiten gegen moralische Kritik zu immunisieren, ist die unter den strukturellen Bedingungen einer komplexen, arbeitsteiligen Gesellschaft ohnehin besonders naheliegende Bildung von Ideologien. Wem es gelingt, für gesellschaftlich nützlich zu halten, was ihm selber nützt — und daß das nicht schwierig ist, sollten Intellektuelle am besten wissen —, braucht sich vor „herrschaftsfreien Diskussionen“ nicht zu fürchten und kann bedenkenlos seine Kräfte dafür mobilisieren, daß das, was er zu produzieren gewohnt ist, auch konsumiert wird.

Zur Herstellung eines Ausgleichs zwischen den Interessen von Konsumenten und Produzenten gibt es in unserer Gesellschaft vielfältige Institutionen: Märkte, staatliche Regulierungsinstanzen, nicht zuletzt Tarifverträge. Gewerkschaften spielen im Rahmen dieser Institutionen eine wichtige Rolle. Indem sie einen Mindeststandard von Löhnen, Arbeitsbedingungen, Beschäftigungssicherheit usw. durchsetzen, schützen sie die zahlreichen schwächeren Mitglieder der Arbeitsgesellschaft

* Zu deutsch: Unter dem Blickwinkel der Ewigkeit, d. h., wenn man es einmal aus allgemeinsten Sicht betrachtet - es handelt sich hier natürlich um eine polemische Formulierung (d. Red.).

gegen zu weitgehende Zumutungen der Konsumgesellschaft (einschließlich der Zumutung, sich wegen eines plötzlich entdeckten Umweltschutzbedürfnisses von heute auf morgen einen neuen Arbeitsplatz zu suchen). Wer wie die gängige „Die Gewerkschaften müßten...“-Literatur mehr verlangt als das - vielleicht weil er die Vertretung bestimmter Produzenteninteressen für so illegitim hält, daß er sie lieber im Namen übergeordneter „Lebensinteressen“ von vornherein unterbunden sehen würde -, überschätzt die Integrationsfähigkeit von politischen Organisationen und unterschätzt die Bedeutung von materiellen Interessen für die, die sie haben. Die Gewerkschaft kann den Ausgang des Konflikts zwischen Produzenten- und Konsumenteninteressen nicht intern vorwegnehmen; sie ist nicht nur keine Ersatzpartei und kein Ersatzstaat, sondern auch kein Ersatz für ein gesellschaftliches Planungsamt.

Eine Gewerkschaft, die die Interessen ihrer Mitglieder als Arbeitnehmer unter dem Gesichtspunkt einer gebrauchswertorientierten Produktpolitik definieren und vertreten wollte, würde sehr bald mit Mitgliedern konfrontiert sein, die ihre speziell arbeitsbezogenen Interessen für so wichtig halten, daß sie sie unabhängig und eigenständig, von einer Position der „Gegenmacht“ aus, repräsentiert sehen möchten — freilich, da sie ja zugleich auch die Interessen von Konsumenten haben, im Rahmen eines Kompromisse ermöglichenden, konfliktregulierenden Institutionensystems. (Daß Arbeiter, ohne Soziologie studiert zu haben, soziologisch so gewitzt sein können, Konflikt und Integration gleichzeitig zu wollen, wird natürlich Soziologen am schwersten einleuchten). Was in den Augen von auf „Vereinheitlichung“ bedachten Gewerkschaftstheoretikern als wünschenswerte Unterstellung von Produktionsentscheidungen unter die Kontrolle der Gewerkschaften erscheint, könnte sich aus dem Blickwinkel derjenigen, die am Ende die Arbeit machen müssen, als Dienstbar-machung der Gewerkschaft für eine Planungsbehörde darstellen. Wie beliebt so etwas auf die Dauer ist, hat man erst kürzlich in Polen beobachten können. Wie ist es möglich, daß Gewerkschaftskritiker, die ansonsten die Legitimität der Gewerkschaft gegenüber ihrer „Basis“ schon durch ein paar Arbeitsdirektoren gefährdet sehen, sich von einer gewerkschaftlichen Regulierung von Produktionsentscheidungen eine Lösung gewerkschaftlicher Organisationsprobleme versprechen können ?