

---

# Aussprache

---

## Unsere Krise ist auch ein menschliches Problem

(Zum Beitrag von Walter Köpping, H. 2/87, S. 109-117)

In seinem Aufsatz über die Krise innerhalb der deutschen Gewerkschaften geht Walter Köpping noch ziemlich human mit bestimmten Tendenzen und Ärgernissen innerhalb der Gewerkschaften um, zumal sie kein durchweg organisatorisches, sondern auch ein menschliches Problem sind. Kolleginnen und Kollegen in den Betrieben, so auch ich, sehen einige Dinge noch viel kritischer.

Warum muß zum Beispiel jemand, der ein Funktionsamt bekleidet, noch ein zweites, drittes, viertes Amt haben? Das ist weder demokratisch noch ist glaubhaft, daß so ein Mensch den klaren Überblick hat, den wir so nötig brauchen.

Ein weiteres, wohl das größte Übel, ist der Parteienproporz. Es geht mir dabei nicht darum, ob ein Sozi besser ist als ein CDAler oder DKPler, nein, die Oberproporzler vergessen stets, daß rund 85 Prozent aller Gewerkschaftsmitglieder gar keiner Partei angehören. Mit welcher Arroganz mitunter gute Kolleginnen und Kollegen, welche mit Parteien nichts am Hut haben, untergebuttert werden und sich deshalb nach einigen Jahren fleißiger Mitgliedsarbeit frustriert zurückziehen, ist nur eine der Folgen des Proporz.

Genauso übel wirkt die Intoleranz der „Parteigänger“ untereinander, wo statt mit Argumenten für die Einheit, mit Fallenstellerei und Beleidigung gegen jede Einheit „gerungen“ wird. Jeder dieser „Einheitler“ benimmt sich (von einigen Ausnahmen abgesehen) gegenüber dem „Normalmitglied“ nicht wie ein Gleicher unter Gleichen (Dauer- und Superfunktionäre pflegen auch einen anderen

Sprachstil), sondern herablassend wie ein „Zwergstaatenfürst“ aus unserer „glorreichen“ Vergangenheit; und je mehr Ämter er hat, um so „adliger“ gibt er sich.

Es liegt klar auf der Hand, daß solche „Fürsten“ keine gewerkschaftlichen Kulturgruppen brauchen können, da diese wohl schwerlich bereit sind, „fürstliche“ Jubellieder zu singen. Nein, diese „Kulturlümmels“, so ein Betriebsratsfürst bei einem IG-Metall-Seminar, behaupten auch noch, ihr Trallala sei genauso politische Arbeit wie etwa eine Rede.

Dabei sehe ich mit großer Freude, daß nach Veranstaltungen mit einem guten Kulturprogramm die Kolleginnen und Kollegen mit viel mehr Zuversicht in einen Arbeitskampf gehen, als wenn „nur“ gute Reden gehalten werden.

Was also in Arbeitskämpfen funktioniert, ist genauso gut auf die gewerkschaftliche „Jahres- und Tagesarbeit“, also zum Beispiel auch auf die Gewerkschaftszeitungen übertragbar. Die Identifikation des einzelnen Mitgliedes mit der Organisation - „Die Gewerkschaft bin ich“ - kann nur mit Hilfe der Kultur erreicht werden.

Allerdings, und hier gebe ich Walter Köpping recht, brauchen wir starke Gewerkschaftssekretäre. Wir brauchen an dieser Stelle Menschen, welche die Machtgehebe und die Arroganz der Proporzler und „allgewaltigen Fürsten“ als das erkennen und behandeln was es ist: die versteckte Unsicherheit kleiner Menschen, die gern groß sein wollen.

Karl Kühn,  
Herne

## Finger weg von dieser Art Monopoly-Spiel

(Zum Beitrag von Achim von Loesch, H. 2/87, S. 124-128)

Auch wenn Achim von Loesch in seinen Anmerkungen zu meinem Beitrag über die Vergangenheit und Zukunft der Gemeinwirtschaftsidee den Eindruck erweckt, in allen Punkten meinem Versuch der Vergangenheitsbewältigung widersprechen zu müssen, so bestätigt er doch indirekt wesentliche Teile meiner Rekonstruktion der Gemeinwirtschaftsidee: Nach 20 Jahren der theoretischen Sprachlosigkeit der Gewerkschaften hat Walter Hesselbach Ende der sechziger Jahre die Aufgaben der gemeinwirtschaftlichen Unternehmen festgelegt. Dabei verband er diese neuere Form der Gemeinwirtschaftstheorie aufs engste mit dem Wettbewerb in der Marktwirtschaft. Diese Festlegung der Gemeinwirtschaftsidee auf Marktkonformismus war nicht das Ergebnis einer breit angelegten Diskussion innerhalb der Gewerkschaften, sondern das Werk eines verantwortlichen Praktikers, der sich im kapitalistisch-marktwirtschaftlichen Umfeld betätigte. Achim von Loesch ist sich dabei sicherlich bewußt, daß sich die Bedeutung von Hesselbach nicht aus der Zahl seiner Bücher, sondern aus dem politischen Gewicht ergab, das dieser Autor zur damaligen Zeit in der SPD und der Gewerkschaftsbewegung hatte.

Achim von Loesch bestätigt auch meine Bewertung, daß diese neuere gewerkschaftsspezifische Gemeinwirtschaftstheorie durch ihre programmatische Verkürzung auf Versöhnung mit der Marktwirtschaft in deutlicher Distanz zu gesellschaftsverändernden Gemeinwirtschaftsentwürfen steht, wie sie Naphtali in der Weimarer Republik und Vilmar nach dem Zweiten Weltkrieg auf dem Boden des Links-Keynesianismus verfochten.

Überinterpretiert hat mich Achim von Loesch, wenn er mir unterstellt, diese spe-

zielle Gemeinwirtschaftstheorie hätte über ihre Maxime: Akzeptanz des marktwirtschaftlichen Rahmensystems, Wettbewerb als oberster Maßstab und Ziel gemeinwirtschaftlicher Unternehmen, beispielhaftes Wirken der Unternehmen als Bahnbrecher und Größenwachstum als Voraussetzung dieser Ziele unmittelbar zu dem Dekabel Neue Heimat geführt. Aber das theoretisch abverlangte Setzen auf Größenwachstum „paßte“ nur zu gut in die Geschäftsphilosophie etwa eines „self-made-Mannes“ wie Viotor, die zu den katastrophalen Fehlinvestitionen führte.

Widersprüchlich ist Achim von Loeschs Position zu meiner These eines wachsenden Verselbständigungsprozesses der gemeinwirtschaftlichen Unternehmen wie auch zur Problematik von Theorie und Gewerkschaftsbewegung. Immerhin beklagt er die Nichtteilnahme an der Theoriediskussion aus dem hauptamtlichen Gewerkschaftsbereich. Wenn er Ritschi - einer der maßgeblichen geistigen Vordenker für Walter Hesselbachs marktwirtschaftliche Positionen - als Lehrer von Karl Schiller und Helmut Schmidt charakterisiert, bestätigt dies meine These einer „gewerkschaftsfernen“ Position, gemessen an den Ansprüchen des DGB-Grundsatzprogramms.

Leider geht Achim von Loesch mit keinem Wort auf den zweiten Teil meines Aufsatzes zur Zukunft der Gemeinwirtschaftsidee ein. Gesteht er damit die Zukunftslosigkeit seines eigenen Ideengebäudes ein?

Der DGB-Bundesvorstand hat inzwischen zwar nicht ausdrücklich, aber faktisch die bisherige betriebswirtschaftlich-marktorientierte Gemeinwirtschaftsidee begraben. In einem Beschluß heißt es: „Grundsätzlich gilt die Leitlinie, daß die Gewerkschaften keine unternehmerischen und finanziellen Risiken eingehen können, die die Erfüllung ihrer eigentlichen Aufgaben gefährden.“

Ich kommentiere dies so: Wer sich mit eigenen Unternehmen mit erheblichem

Kapitaleinsatz auf die Logik des Wettbewerbs im Marktwirtschaftssystem einläßt, akzeptiert damit auch dessen Ordnungsregel, daß Konkurse dem Wettbewerbssystem wesenseigen sind. Keiner, der sich auf das schlüpfrige Parkett des Marktes begibt, ist gegen das „Restrisiko“ des Ausscheidens aus dem Markt gefeit. Was dem Wettbewerb und damit der Effizienz, ja dem Überleben des kapitalistisch-marktwirtschaftlichen Ordnungssystems als Ganzem dienlich sein mag, kann für einzelne Marktteilnehmer, etwa die Arbeitnehmerbewegung, fatale Folgen haben, wenn sie sich mit ihrer finanziellen Substanz auf dieses Spiel einlassen. Die praktische Vernunft gebietet also der Arbeitnehmerbewegung - diesseits jeder Gemeinwirtschaftstheorie -, die Finger von dieser Art Monopoly-Spiel zu lassen. Der Einsatz ist zu hoch.

Gerd Elvers,  
München

## Wende in der Familienpolitik

(Zur Ausgabe 4/87 mit dem Themenschwerpunkt „Renaissance der Familie?“)

Mit der Wende in Bonn hat auch eine Wende in der Familienpolitik begonnen, deren Ziel es ist, die in einigen Jahren zu erwartende Verknappung des Arbeitskräfte-reservoirs zu verhindern, da man einerseits Deutschland deutsch halten möchte, andererseits verhindern möchte, daß durch eine fehlende industrielle Reservearmee die Macht der Gewerkschaften bei Lohnverhandlungen steigt.

Der Wende in der Familienpolitik kam nicht nur entgegen, daß viele Frauen, die erst spät Kinder bekamen, nun die ihnen vom Staat angebotene finanzielle „Hilfe“ gern in Anspruch nehmen, sondern auch die Tatsache, daß durch die ökonomische

Krise zunehmend mehr Frauen aus dem Arbeitsprozeß gedrängt werden und angesichts der vielen Freizeite, über die sie plötzlich verfügen, nicht mehr wissen, wie sie sich - außer mit einem Kind - sinnvoll beschäftigen können. Wird auf diese Weise die Familienpolitik zum Instrument, den Unternehmern langfristig einen ausreichenden Überschuß an Arbeitskräften zu produzieren, so zeigt sie zugleich schon in der Gegenwart Folgen, die der Ausbeutung der Arbeitskraft im Sozialbereich längst vergangener Tage ähnelt.

Stimmt es, daß „rund 64 Prozent der Krankenhäuser Probleme mit der Kostendeckung“ haben und deshalb ein „Personalabbau auf breiter Front“ (Frankfurter Rundschau vom 24. März 1987) zu erwarten ist, so wird dies die Arbeitssituation der Hebammen, ohne deren Beteiligung alle Bemühungen in der Familienpolitik zunichte gemacht werden, sich noch drastischer verschlechtern. Gegenwärtig schon spotten die Arbeitsbedingungen der Hebammen jeglichen „Fortschritts“ in Richtung auf mehr „Lebensqualität“.

Die äußerst knappe Personalsituation führt zu grotesken Erscheinungen. Aufgrund der beständigen Personalknappheit kommt es dazu, daß, wie am Beispiel des Allgemeinen Krankenhauses Barmbek in Hamburg gezeigt werden kann, oft nur eine Hebamme während einer Schicht alle vor der Entbindung stehenden Frauen betreuen muß, obwohl in jeder Schicht mindestens zwei Hebammen anwesend sein sollten. So sind Situationen, in denen eine Hebamme zwischen drei und sechs Frauen gleichzeitig zu betreuen hat, keine Seltenheit. Dies führt nicht nur dazu, daß die Hebammen ständig überlastet sind, sondern auch dazu, daß die Versorgung der Schwangeren häufig zu kurz kommt. Eine Folge davon ist, daß die Hebamme bei parallel laufenden Entbindungen hin und her springen muß. Wird dadurch nicht nur das Leben der Mutter und das des Kindes gelegentlich sich selbst überlassen, obwohl eine Betreuung notwendig wäre, so führt es

darüber hinaus dazu, daß die Hebammen nach einigen „Dienstjahren“ physisch und psychisch zu Wracks werden. Die Folgen hiervon sind häufigerer Ausfall durch Krankheit, was zu einer Mehrbelastung der verbleibenden Kolleginnen führt.

Bedingt durch den ständigen Personalmangel, der sich verschärft durch die sich vermehrenden Krankheitsfälle unter den Hebammen, sind bis zu 20 Überstunden im Monat an der Tagesordnung. Dies führt unter anderem dazu, daß die Hebammen sich nur beiläufig um die Vertretung ihrer eigenen Interessen kümmern können. Der Gewerkschaft ist es bisher nicht gelungen, die Arbeitszeit der eh schon durch Schichtarbeit von sozialen Beziehungen weitgehend isolierten Hebammen auf das „normale“ Niveau zu reduzieren. Die Verwaltung des Krankenhauses, die, außer den Mangel den sie zu verwalten hat, auch über Leben und Tod entscheidet, blockiert jeden Antrag für eine neue Hebammenstelle. So läßt sich nur dadurch in Notlagen etwas bewegen, wenn die Hebammen schriftlich jede Verantwortung für ihre Arbeit aufgrund der Überlastung ablehnen. Denn dies kommt zu Schichtarbeit, Überstunden und Unterbesetzung hinzu: Ihnen droht beständig eine Anzeige, weil jeder sogenannte „Kunstfehler“ zu ihren Lasten geht. Unter welchen Bedingungen eine Hebamme ihre Arbeit verrichten muß, ist in einem

Prozeß, in dem über ihre Zukunft entschieden wird, ohne Bedeutung. Selbst dann, wenn der „Fehler“ nicht ihr, sondern einem behandelnden Arzt unterlaufen ist, wird sie es sein, die sich gegebenenfalls vor einem Richter zu verantworten hat (vgl. Frankfurter Rundschau vom 28. März 1987).

Die schwangeren Frauen erfahren natürlich nicht, unter welchen schwierigen Verhältnissen die Hebamme sie betreut und ihrem Kind das „Licht der Welt“ zu erblicken hilft. Denn dies würde dazu führen, daß das Ansehen des Krankenhauses und der darin beschäftigten Ärzte geschädigt würde, mit der Folge, daß die Jahresgeburtensziffer fallen würde. Dies würde nicht nur zu geringeren Einnahmen der Ärzte führen, sondern langfristig ihren Arbeitsplatz gefährden, weil sich die Anzahl der angestellten Hebammen alleine aus der Höhe der jährlichen Entbindungen ergibt. Skandale kann sich deshalb kein Krankenhaus leisten. Mit Sozialstaatspolitik hat dies kaum noch etwas zu tun. Erst wenn es zu schweren Komplikationen bei Geburten, vielleicht sogar mit Todesfolgen, kommt oder Hebammen gleich reihenweise auf Grund der Arbeitsüberlastung physisch zusammenbrechen, erst dann wird man sich um eine „kurzfristige“ Lösung bemühen.

Michael Löbig,  
Hamburg

