

Hans O. Hemmer

Zustand: gut - Aussichten: trübe? Anmerkungen zur Lage der Gewerkschaften

Blick nach draußen: Gewerkschaften im Abwind

In beinahe allen westlichen Industriestaaten geht es den Gewerkschaften nicht sonderlich gut; einige durchlaufen Schwächephasen, andere stecken womöglich schon in Existenzkrisen.¹

Die mit einem tiefgreifenden Strukturwandel der Weltwirtschaft, der Produktionsformen und der Arbeitsorganisation einhergehende dritte industrielle Revolution, massive neokonservative An- und Eingriffe von Regierungen und Arbeitgebern sowie politisches, programmatisches, organisatorisches Selbstverschulden haben die Gewerkschaftsbewegungen Frankreichs, Italiens, Großbritanniens und der USA binnen weniger Jahre in ernste Bedrängnis oder gar an den Rand der Bedeutungslosigkeit gebracht.

Die Gewerkschaften in Italien und Frankreich mit ihren routinemäßigen bis phantasievollen Streiks erschienen vielen Beobachtern über lange Zeit als erfolgreiche Gegenbilder zu den weniger streikfreudigen, „reformistischen“ Gewerkschaften etwa der Bundesrepublik. Inzwischen sind diese traditionellen Aktivitäten in den beiden romanischen Ländern nicht nur erheblich eingeschränkt worden, insbesondere italienische Gewerkschaften sind sogar unversehens zu Propagandisten von Flexibilisierung und Differenzierung der Arbeit geworden; mehr noch: Sie erstreben jene deutsche Mitbestimmung, die ihnen einst als ein Signum des Verrats an Klasseninteressen galt. Mag man derartiges noch als den Zeitläuften und besserer Einsicht geschuldete ideologische Beiwerk einordnen können, so wiegen insbesondere die Mitgliederverluste sowie die „Organisations- und Legitimationskrise“, in der die linken französischen Gewerkschaften stecken, weitaus schwerer. In den französischen

¹ Aktueller Überblick bei: Walther Müller-Jentsch (Hrsg.), Zukunft der Gewerkschaften. Ein internationaler Vergleich, Frankfurt/New York 1988.

Gewerkschaften sind nur noch weit weniger als 20 Prozent der Beschäftigten organisiert; ein Organisationsgrad der beachtlich unter dem europäischen Durchschnitt liegt, die Politikfähigkeit der französischen Gewerkschaften beeinträchtigt und sie in die Nähe amerikanischer Verhältnisse bringt.

Die amerikanischen Gewerkschaften scheinen an einem Tiefpunkt ihrer Entwicklung angelangt zu sein: Sie organisieren gerade noch um die 15 Prozent der Arbeitnehmer - in den fünfziger Jahren lag der Organisationsgrad schon einmal deutlich über 30 Prozent. Auch wenn sich, seitdem die Demokraten im Kongreß die Mehrheit stellen, die politischen Rahmenbedingungen wieder leicht gebessert haben, ist es weder dem Dachverband AFL/CIO noch den meisten Gewerkschaften bisher gelungen, wirksame Strategien zur Gewinnung insbesondere der „Dienstleister“ und der Frauen sowie gegen die gewerkschaftliche „Verödung“ ganzer Unternehmen, Sektoren und Regionen zu entwickeln. Die Wiederaufnahme der anrühigen, aber mitgliederstarken „Teamster“-Organisation in den Dachverband AFL/CIO ist vor diesem Hintergrund wohl eher ein Akt der Verzweiflung denn der gewerkschaftspolitischen und organisatorischen Innovation.

Auch die einst stolze und mächtige Gewerkschaftsbewegung Englands steht vor einem Debakel, steckt, wie Kenner meinen, in der tiefsten Krise seit den dreißiger Jahren des vorigen Jahrhunderts. Der Mitgliederschwund ist ähnlich dramatisch wie anderswo, er spiegelt sich, da das Ausgangsniveau bei etwa 50 Prozent Organisationsgrad lag, in den Zahlen - alles in allem noch 45 Prozent - nicht so deutlich wider. In England hat eine rabiate und gezielt gewerkschaftsfeindliche neokonservative Regierungspolitik die Gewerkschaften nicht zuletzt mit einer entsprechenden Gesetzgebung mürbe gemacht. Es kommt hinzu, daß dort über Jahrzehnte nicht nur eine „Modernisierung der Volkswirtschaft“ sondern auch eine Reform der Gewerkschaftsorganisation versäumt wurde, so daß bis heute mehr als 400 Einzelgewerkschaften existieren.

In England wie in den USA haben die Gewerkschaften ohnmächtig mitansehen müssen, wie die Gesellschaften in zwei Lager gespalten wurden - die Zahl der Armen und Unterstützungsempfänger ist drastisch angestiegen.

Die gewerkschaftspolitischen Schlußfolgerungen und die organisatorischen Neuansätze angesichts dieser Misere sind - sieht man einmal von interessanten Ansätzen in Italien ab - bisher eher dürftig. Einige Gewerkschaften und Gewerkschafter, darunter auch solche, die Sozialpartnerschaft und Streikzurückhaltung früher nur abschätzig bedacht haben, scheinen mehr und mehr Gefallen an den Gewerkschaften der Bundesrepublik zu finden: sowohl an deren organisatorischen Struktur als auch an ihrem Beziehungssystem mit Staat und Unternehmern. Daß es der einheitsgewerkschaftlichen Formation gelungen ist, einerseits - über die politischen „Wenden“ hinweg - sozusagen ein korporatistisches Kontinuum - wenn auch streckenweise auf kleinster Sparflamme - zu wahren, andererseits - selbst in Schlechtwetterlagen - den

tarifpolitischen Konflikt durchzuhalten und schließlich die vielfältigen strukturellen Wandlungen und Krisen auf betrieblicher Ebene nicht hinzunehmen sondern mitzugestalten, wird neuerdings hierzulande wie im Ausland zunehmend anerkannt und gewürdigt. Ein gewerkschaftliches „Modell Deutschland“ also oder, um es mit Helga Grebings Worten zu sagen, die „Germanisierung“ der Gewerkschaften ante portas?²

„Gewerkschaftsmodell Deutschland“?

In der Tat stehen die Gewerkschaften der Bundesrepublik im internationalen Vergleich gut da. Mitgliedereinbußen größeren Ausmaßes blieben ihnen erspart, sie konnten - trotz Wirtschaftskrise - tarifpolitische Erfolge erzielen und erkämpfen, die Interessen ihrer Mitglieder wahren und auch einen Beitrag gegen die Arbeitslosigkeit leisten.

Etwa die Hälfte der Bevölkerung (46 Prozent) und mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer (52 Prozent) in der Bundesrepublik halten Gewerkschaften für unverzichtbar; die Zahl derer, die Gewerkschaften ablehnen, liegt bei 13 Prozent (der Bevölkerung).³ Diese Werte lassen einen generellen gesellschaftlichen Rückhalt erkennen, der zur relativen Stabilität der Gewerkschaften ebenso beiträgt wie Gewerkschaftspolitik und -Organisation selbst.

Von 1980 bis 1987 haben die im DGB zusammengeschlossenen Gewerkschaften insgesamt rund 125 000 Mitglieder verloren - das sind etwa 1,5 Prozent von fast 8 Millionen Mitgliedern. Seit 1985 ist der Trend wieder positiv, auch wenn 1987 noch einmal knapp 8 000 Mitglieder verloren gingen. Befürchtungen, daß eine im Grunde seit den fünfziger Jahren anhaltende Aufwärtsentwicklung gestoppt oder sogar gebrochen werden könnte, haben sich insofern nicht bewahrheitet, vielmehr hat „die Krise die organisatorische Basis der deutschen Gewerkschaften im ganzen intakt gelassen“.⁴

Die Tarifrunden der vergangenen Jahre haben die Gewerkschaften der Bundesrepublik aktions- und durchsetzungsfähig gezeigt. Von den Streiks des Jahres 1984, mit denen immerhin das Arbeitgeber-Tabu der 40-Stunden-Woche gebrochen werden konnte, über die langfristigen Vereinbarungen über Löhne und Arbeitszeiten des vergangenen Jahres bis hin zu dem einheitlichen Entgelt-Rahmentarifvertrag, den die IG Chemie abgeschlossen hat, zieht sich eine Linie, durch die das traditionelle politische Augenmaß der gewerkschaftlichen Tarifpolitik bestätigt wird (die übrigens niemals ausschließlich die kooperativen Wege beschränkt hat und vielfach auch mit einem gewissen Realitätsbezug der Gegenseite rechnen konnte).

2 Helga Grebing, „Abschied von der Arbeiterbewegung“ - Ein international vergleichbares Phänomen in nachindustriellen Gesellschaften?, in: GMH 2/87, S. 76-91, S. 88.

3 DGB-Trendmonitor '87 (Okt/Nov. 1987), Marplan, Offenbach 1987.

4 Wolfgang Streeck, Die schwierige Gratwanderung zwischen Solidarität und Modernisierung. Krise der Gewerkschaftspolitik?, in: Hans E. Maier/Thomas Schmid (Hrsg.), Der goldene Topf. Vorschläge zur Auflockerung des Arbeitsmarktes, Berlin 1986, S. 98-115, S. 100.

Seit der Gründung von Bundesrepublik und DGB hat es immer ein Beziehungsgeflecht zwischen Staat, Gewerkschaften und Unternehmen gegeben, das letztlich - bei allen konfrontativen Überformungen im einzelnen - auf sozialen Konsens oder sogar sozialen Ausgleich zielte. Obwohl Regierung und Unternehmer diese Zielsetzung nach dem Ende der sozialliberalen Koalition eher gering zu schätzen scheinen, ist zu vermuten, daß auch die konservativ-liberale Koalition unter Helmut Kohl nicht prinzipiell entschieden hat, korporatistische Konfliktlösungsmuster gänzlich außer Kraft zu setzen. Zwar ist sie den neokonservativen Verlockungen durchaus erlegen, indem sie politische, betriebliche und organisatorische Möglichkeiten der Gewerkschaften wo immer es geht einschränkt oder gar unterbindet - Stichworte: Dezentralisierung, Flexibilisierung, Deregulierung, konkreter: § 116 Arbeitsförderungsgesetz, Novellierung der Gesetze zur Betriebsverfassung und Personalvertretung - aber es „spricht vieles dafür, daß in der Bundesrepublik eine völlige Ablösung des Kooperationsmodells nicht mehrheitsfähig ist“.⁵ Bei allen Auseinandersetzungen zwischen Regierung und Gewerkschaften, selbst in der bisher zugespitztesten Form beim § 116 AFG, sind, anders als in einigen schon erwähnten Ländern, nicht die Grundfesten gewerkschaftlicher Strukturen und Politik erschüttert worden. Manches deutet darauf hin, daß das wohl doch typisch deutsche Kooperationsmodell eine wesentliche Voraussetzung für die bisherige relative ökonomische und soziale Stabilität der Bundesrepublik war. Es setzt starke und durchsetzungsfähige Gewerkschaften voraus, weil nur sie die notwendige Kraft zum Kompromiß haben. Die zentrale Frage lautet also: Können die Gewerkschaften ihre Statur wahren und Kraft gewinnen? Neben allen positiven Befunden sind nämlich auch Schwachstellen und Gefahrenpunkte erkennbar.

Neue Heimat/Gemeinwirtschaft

Man könnte versucht sein, die Affäre Neue Heimat - angesichts der Dimension späterer Skandale wie etwa der Fall Barschel/Pfeiffer - als eher geringfügig oder gar erledigt einzuschätzen. Tatsächlich hat sie sich nicht in schweren Mitglieder- und Sympathieverlusten niedergeschlagen: Neue Umfrageergebnisse weisen aus, daß die Vorgänge um die Neue Heimat die grundsätzliche Haltung zu den Gewerkschaften weder bei den meisten Gewerkschaftsmitgliedern (74 Prozent) noch den meisten Arbeitnehmern insgesamt (56 Prozent) negativ beeinflusst haben. Immerhin hat die Affäre bei 8 Prozent der Mitglieder und 24 Prozent der Arbeitnehmer so viel Ärger hinterlassen, daß „sie von den Gewerkschaften nichts mehr wissen wollen.“ Weniger als 20 Prozent (Mitglieder: 18 Prozent, Arbeitnehmer: 19 Prozent) glauben, daß der Fall Neue Heimat unnötig hochgespielt worden sei.⁶ Diese Zahlen lassen erkennen, daß der Komplex Neue Heimat von den Gewerkschaften weiterhin sehr ernsthaft behandelt und das Kapitel „Gemeinwirtschaft“ in einer verständlichen und vermittelbaren Weise abgeschlossen werden sollten.

⁵ Klaus Lompe, Das Ende des Neokorporatismus? - Konfliktlösungsmuster unter der sozialliberalen und der konservativliberalen Koalition im Vergleich, in: GMH 5/86, S. 280-295, S. 294.

⁶ DGB-Trendmonitor'87.

Der Begriff „Gemeinwirtschaft“ steht für ein Konzept, nach dem die Arbeiterbewegung in zentralen Bereichen der Lebensversorgung - zum Beispiel Ernährung, Wohnen, Geldgeschäfte, Versicherungen - den Arbeitnehmern im Vergleich zur kapitalistischen Wirtschaft günstige Angebote offeriert. Dieses Konzept war in der deutschen Arbeiterbewegung nicht nur papierenes Programm, es hat sich über Jahrzehnte in der Praxis bewährt und zu einem charakteristischen Politikmuster beigetragen. Sein Ende bedeutet also nicht nur den finanziell schmerzhaften Verlust von Unternehmen, sondern auch die notwendige Preisgabe dieses Politikansatzes. Dieser Gesichtspunkt sollte ebenso wenig vernachlässigt werden wie mögliche Langfristfolgen der Vorgänge um die Neue Heimat.

Skandale bewirken nicht so sehr unmittelbare Verhaltens- oder Mentalitätsveränderungen, sie lagern sich im Langzeitgedächtnis an, bestärken bestehende Vorurteile, sie summieren und potenzieren sich, was die Einschätzung der beteiligten Personen und Institutionen angeht. Für die Gewerkschaften dürfte erschwerend hinzukommen, daß sie Erwartungen in eine gewisse moralische Integrität jenseits der kapitalistischen Gebräuche enttäuscht haben. Immer dann, wenn die deutschen Gewerkschaften Hoffnungen und Erwartungen enttäuschten, mußten sie mit einer Schwächung rechnen. So war es nach der Gründungszeit der Weimarer Republik und in deren Endphase. Damals wurden die Gewerkschaften von vielen als unbeweglich, verbraucht, grau und perspektivlos eingeschätzt. Die Jugend und viele, die meinten, etwas zu verlieren oder etwas zu gewinnen zu haben, sammelten sich anderswo. Auch wenn Geschichte sich nicht wiederholt, könnten doch wieder ähnliche Gefahren auftauchen.

Mitgliederentwicklung: Angestellte, Jugend, Frauen

Die Schwachstellen der - in krisenhafter ökonomischer Konstellation - vergleichsweise positiven Mitgliederentwicklung aller DGB-Gewerkschaften werden bei näherem Hinsehen schnell deutlich: die Mitgliederstruktur entspricht nicht der aktuellen Zusammensetzung der Arbeitnehmerschaft; der Organisationsgrad von Frauen, Jugendlichen und Angestellten läßt zu wünschen übrig.

Es ist keine Neuigkeit mehr, daß die gegenwärtige Zusammensetzung der gewerkschaftlichen Mitgliedschaft in etwa jener der Arbeitnehmerschaft in den fünfziger Jahren entspricht. Mit anderen Worten: Während der Anteil der Angestellten inzwischen insgesamt auf mehr als 50 Prozent gestiegen ist, machen sie nur rund 23 Prozent an der Mitgliedschaft der DGB-Gewerkschaften aus. Zwar ist es richtig, daß ihr Anteil kräftig gestiegen ist- seit 1970 wurden etwa 750 000 neue Angestellten-Mitglieder gewonnen - aber selbst dieser Zuwachs konnte die Relation (1987: 66,8 Prozent Arbeiter; 22,8 Prozent Angestellte; 10,4 Prozent Beamte) nur unwesentlich verbessern.

Die deutschen Gewerkschaften, vom historischen Ursprung her in den meisten Fällen eher Berufsverbände von qualifizierten, handwerklich ausgebil-

deten, berufsstolzen Facharbeitern, haben Jahrzehnte gebraucht, um die „Massenarbeiter“ in der Großindustrie, etwa in der Stahlherstellung, aber auch im öffentlichen Dienst, zu gewinnen. Die bewußtseinsmäßigen und organisatorischen Konsequenzen hinken der ökonomisch-strukturellen Entwicklung also beträchtlich hinterher.

- Gezielte Befragungen von Angestellten haben ergeben, daß
- „Organisationsstrukturen so zugeschnitten werden“ müssen, „daß die Gewerkschaften zu einem wahrnehmbaren, unumgänglichen Faktor im Arbeits- und Lebenszusammenhang von Angestellten werden, von dem sie sich persönlich repräsentiert sehen“
und daß
 - „insbesondere qualifizierte Angestellte . . . von den Gewerkschaften über den allgemeinen Nachweis der bedrohlichen Aspekte von Rationalisierung und technischem Wandel hinaus konkrete Vorschläge zur Verbesserung ihrer aktuellen Arbeitssituation“⁷ verlangen.

Das heißt, daß es zum einen entscheidend wichtig ist, in Betrieben und Verwaltungen Gewerkschafter im Angestelltenbereich zu haben oder zu gewinnen, die sowohl aufgrund ihrer beruflichen Qualifikation und ihres Ansehens als auch infolge von Einsatzfreude, Überzeugungskraft und Vorbildlichkeit viele andere zum Gewerkschaftsbeitritt motivieren. Zum anderen sind offensichtlich gewerkschaftliche Konzepte zum betrieblichen Einsatz und zur Gestaltung moderner Techniken gefragt, die Fähigkeiten und Interessen der Betroffenen berücksichtigen und einbeziehen.

Ein Blick auf neue Umfrageergebnisse⁸ zeigt, daß beinahe 60 Prozent jener Arbeitnehmer, die sich vorstellen können, Mitglied einer Gewerkschaft zu werden, Angestellte sind. Dieses Organisationspotential ist allerdings schwer zu erschließen: Die meisten Beitrittswilligen geben als Grund für ihren bisherigen Nichtbeitritt an, daß es in ihrem Betrieb an persönlicher Ansprache von Gewerkschaftsseite mangle. Das wiederum liegt daran, daß die Mehrheit der Beitrittswilligen in Betrieben/Verwaltungen arbeitet, die weder Betriebs- oder Personalrat noch gewerkschaftliche Vertrauensleute haben - also durchweg in Klein- oder Mittelbetrieben: eine organisatorische Herausforderung für die Gewerkschaften.

Auch die Jugendlichen sind in den Gewerkschaften nicht hinreichend repräsentiert, was schon zu der besorgten Fragestellung geführt hat, ob den Gewerkschaften ein „Abdorren ihres Lebensbaumes von den Wurzeln her“⁹ drohe. Ihr ist zwar mit dem Hinweis begegnet worden, daß die „Organisations-

7 Ulf Imiela/Hubert Krieger/Klaus Löhrlein, Mitgliederzahlen: Struktur und Entwicklung bei den Angestellten - Perspektiven gewerkschaftlicher Angestelltenpolitik, in: Michael Kittner (Hrsg.), Gewerkschaftsjahrbuch 1987, S. 47-68, S. 59.

8 DGB-Trendmonitor'87.

9 Klaus Löhrlein, Mitgliederzahlen und insbesondere Entwicklung der jugendlichen Mitglieder, in: Gewerkschaftsjahrbuch 1985, S. 45-72, S. 55.

lücke" - so wird die Punktdifferenz im Organisationsgrad von Gesamtmitgliedschaft und Jugendlichen bezeichnet - immer schon beachtlich gewesen sei (1971: 8,6 Prozent; 1980: 12,7 Prozent; 1984: 13,5 Prozent) und daß „mit zunehmendem Lebensalter ... die Wahrscheinlichkeit des Gewerkschaftsbeitritts automatisch" wachse.¹⁰ Demgegenüber wird es durchaus für problematisch gehalten, daß die Gewerkschaften zu lange davon ausgegangen seien, „daß sich die jungen Arbeitnehmer nach Überwindung der Orientierungsunsicherheit in der Jugendphase gleichsam automatisch auf die Gewerkschaft" zubewegten.¹¹ Es lassen sich mehrere Typen von Ferne beziehungsweise Nähe Jugendlicher zu Gewerkschaften unterscheiden. Eine beachtliche Mehrheit hält Distanz zu den Gewerkschaften, die von den meisten gleichzeitig als notwendige Institution befürwortet werden. Nur eine kleine Minderheit ist zumindest aufgeschlossen. Den Kern von Aktiven, die auch Funktionen im Betrieb oder in der Gewerkschaft übernehmen, bilden „wohl kaum mehr als ein bis zwei Prozent der Jugendlichen".¹² Die Gründe für diese Misere werden in einem gewandelten Verhältnis zur Arbeit, in der Auflösung traditioneller Lebenswelten sowie in der Selbstdarstellung der Gewerkschaften gesehen.

In der Tat ist die Entwicklung der Zahlen jugendlicher Gewerkschaftsmitglieder (bis 25 Jahre) ungünstig: Im Jahresvergleich 1986/87 weisen nur vier DGB-Gewerkschaften positive Zahlen aus, alle anderen hatten größere oder kleinere Einbußen (von minus 0,4 bis minus 22,6 Prozent) hinzunehmen.

Obwohl es die Frauen sind, die die Mitgliederzuwächse der Gewerkschaften seit Jahren wesentlich mittragen - der Frauenanteil hat sich seit 1968 nahezu verdoppelt - stellen sie doch nur etwa 23 Prozent der Mitgliedschaft. Es sind insbesondere Frauen, die in ungeschützten Arbeitsverhältnissen arbeiten, die Teilzeit- oder Heimarbeit verrichten, die in Kleinbetrieben tätig sind - alles Erschwernisse für eine gewerkschaftliche Organisation. Es ist gelegentlich beklagt worden, daß die Gewerkschaften Männerorganisationen seien, die in erster Linie Männerinteressen vertreten. In der historischen Entwicklung ist die dauerhafte Frauenarbeit in diesem Ausmaß tatsächlich eine jüngere Erscheinung, mit der sich die Gewerkschaften - wie andere gesellschaftliche Organisationen auch - nicht leichttun.

Zukunftsfragen

Die Industrie- und einheitsgewerkschaftliche Organisationsform, die nach dem Zweiten Weltkrieg in der Bundesrepublik verwirklicht werden konnte, ist den stärker betrieblich oder berufsständisch ausgerichteten Organisationsansätzen in vieler Hinsicht überlegen. Allerdings scheint sie, was die Aufnahmefähigkeit für neue Mitgliederschichten und die Verarbeitung neuer ökonomischer

¹⁰ Ursula Feist/Hubert Krieger, Jugend und Gewerkschaften - Zwischen struktureller Organisationslücke und aktueller Vertrauenskrise, in: GMH 2/86, S. 84-94, S. 86.

¹¹ Martin Baethge/Brigitte Hantsche/Wolfgang Pelull/Ulrich Voskamp, Jugendliche auf Distanz-Neue Herausforderungen für gewerkschaftliche Jugendpolitik, in: GMH 2/86, S. 72-84, S. 83.

¹² Baethge u. a., S. 77.

mischer Strukturen angeht, nicht besonders reaktionsschnell zu sein. Jedenfalls muß die Frage gestellt werden, ob das seit 1949 weitgehend unveränderte Organisationsmuster, das letztlich auf Konzepte aus der Weimarer Zeit zurückgeht, noch in jeder Hinsicht zeit- und sachgemäß ist. Es kann nicht darum gehen, ein völlig neues Organisationsmodell aus dem Boden zu stampfen, aber versäumte organisatorische Anpassungen können irgendwann zu Bedeutungseinbußen führen. Entscheidend ist, daß gravierenden Strukturveränderungen organisatorische Konsequenzen bei den Gewerkschaften mit nicht allzu großer Verzögerung folgen, so daß sie frühzeitig eine Grundvoraussetzung für die Interessenwahrnehmung von Arbeitnehmern der „nachindustriellen“ Gesellschaft erfüllen. Denn trotz des vielen Aufhebens, das seit geraumer Zeit um neue Selbständigkeit und ähnliches gemacht wird, werden die weitaus meisten Arbeitnehmer auch in einer „nachindustriellen“ Gesellschaft abhängige Arbeit leisten.

Eine entscheidende Aufgabe, vor die die Gewerkschaften mehr und mehr gestellt werden, lautet: weiterhin die Interessen derer, die abhängige Arbeit leisten, zu vereinheitlichen. Denn Flexibilisierung, Differenzierung, Deregulierung, Individualisierung sind nicht nur ideologische Mode- und Schlagwörter, sie spiegeln auch grundlegende Veränderungen in Produktionsstrukturen und damit einhergehende Folgen für Arbeitsprozesse wider. Die Industrialisierung des vergangenen Jahrhunderts hat die großindustrielle tayloristische Massenproduktion hervorgebracht, die von Industriearbeitern geleistet wurde. In einem langwierigen Prozeß ist es den Gewerkschaften gelungen, eine Vielzahl dieser Arbeitnehmer zu gewinnen, eine tendenziell einheitliche Tarifpolitik zu entwickeln, zu kollektiven sozialen Sicherungssystemen beizutragen und so weiter.

Die gegenwärtige industrielle Revolution im Zeichen der Mikroelektronik scheint in vielen wichtigen Sektoren den Abschied von Massenproduktion und Taylorismus zu bedeuten. Sie macht es möglich, Dienstleistungen und sogar geistige Produktion in bisher ungeahntem Ausmaß zu rationalisieren und zu mechanisieren. Sie setzt Arbeitnehmer voraus beziehungsweise schafft Arbeitnehmer, die flexibel und effizient einsetzbar sind. Produktions- und Arbeitsbedingungen sind vielfach so, daß Anschauung und Bewußtsein von der gleichen Klassen- und Interessenlage sich nicht einstellen, sondern Individualität als eine entscheidende Größe im betrieblichen und gesellschaftlichen Alltag erscheint.

Damit können die Gewerkschaften aufgrund mangelnder Erfahrung und auch wegen prinzipieller Bedenken bisher schlecht oder gar nicht umgehen. Sie werden das ändern müssen, so wie sich die eher handwerklich geprägten Berufsverbände spätestens seit den neunziger Jahren des vergangenen Jahrhunderts haben daranmachen müssen, die Masse der ungelerten Industriearbeiter zu organisieren.

Da Individualität, Flexibilität, Entbürokratisierung, Dezentralisierung und viele andere dieser modernen und gängigen Begriffe ja durchaus positive und für viele Arbeitnehmer attraktive Aspekte haben, werden die Gewerkschaften versuchen müssen, diese in den Rahmen von Solidarität einzubinden. Das ist wahrscheinlich eine der größten Herausforderungen, vor die sie je gestellt waren. Alles deutet nämlich darauf hin, daß Flexibilisierung und Individualisierung bei der Arbeit wie in der Freizeit Konkurrenzkampf und Egoismus anfeuern - genauso, wie viele Apologeten des nachindustriellen Zeitalters es sich wünschen mögen. Und im Arbeitsverhältnis kann Individualisierung eben in erster Linie Vereinzelung bedeuten, das heißt der einzelne Arbeitnehmer steht dem Arbeitgeber allein gegenüber - eine hilf- und würdlose Lage, der Arbeitnehmer vor mehr als hundert Jahren mittels Gründung von Gewerkschaften abzuhelpen gedachten.

Die Gretchenfrage für die Gewerkschaften heute lautet also: Wie ist Solidarität über die verstärkten Fragmentierungen im Arbeitsleben und in der Gesellschaft hinweg zu bewahren beziehungsweise herzustellen? Wie sieht der Tarifvertrag aus, der zweifellos weiterbestehende gemeinsame Interessen aller Arbeitnehmer festschreibt und gleichzeitig den Interessen von Gruppen oder gar Individuen Raum gibt? Wie muß das Sozialversicherungssystem gestaltet sein, das gleichzeitig gute Grundsicherungen für alle gewährleistet und individuelle Ausgestaltungen zuläßt, ohne daß die Trennung in Luxus- und Arme-Leute-Medizin und -Rente eintritt?

Eine Reihe ähnlicher Probleme dieser Größenordnung ließe sich anführen. Einige davon seien wenigstens stichwortartig erwähnt:

- die Rolle von Gewerkschaften und Arbeitnehmern bei der zukünftigen Modernisierung von Produktion;
- die Möglichkeiten von Konversion, etwa in den Bereichen umweltbelastender Produktion oder Rüstungsproduktion; die Chance eines tatsächlichen Ausgleichs zwischen Ökonomie und Ökologie;
- die Frage der Verlagerung von Arbeitsplätzen in sogenannte Billiglohnländer mit ihren Folgen für die Arbeitnehmer hier wie dort.

In dieser Gemengelage sind einfache Lösungen kaum erkennbar, es sei denn, es wird der Weg in die Zwei-Drittel-Gesellschaft konsequent weiter beschritten, in der eine Mehrheit so leben kann wie bisher oder gar noch besser, während der Rest sozusagen vor die Hunde geht. In diesem Modell hätten auch Gewerkschaften Platz: Sie könnten jene Arbeitnehmer vertreten, die erfolgreich sind, die Arbeit haben.

Der andere Weg, der dazu führt, daß die Heterogenisierung von Solidarität zusammengehalten, bei aller Vielfalt die Einheit gewahrt wird, liegt noch mehr oder minder im idealistischen Halbdunkel. Diese Solidarität müßte unter Beteiligung der Privilegierten wie der weniger Privilegierten hergestellt werden, von selbst wird sie sich nicht ergeben. Auch die Vorstellungen und Konzepte von den Gewerkschaften als neuer umfassender Kulturbewegung

haben - angesichts der faktischen Potenz und Präsenz der Gewerkschaften im Bereich der Medien oder gar der neuen Medien - eher den Charakter von Wunschträumen denn von konkreter Utopie.

Vieles spricht dafür, daß die Gewerkschaften der Bundesrepublik die Herausforderungen der vergangenen Jahre mit ihrer Organisationsform, ihrer Politik gut bewältigt haben. Und vieles spricht dafür, daß einige Herausforderungen der Gegenwart und der Zukunft sie vor beträchtliche Probleme stellen. Zu bleiben wie man ist und dabei doch auch anders werden, ist eine schwer lösbare Aufgabe.