

---

## **Individualinteressen und Organisationsinteresse zusammenführen -**

**Gespräch über die Zukunft der Gewerkschaften mit Ulf Fink, Walther Müller-Jentsch, Oskar Negt, Gerhard Schröder, Franz Steinkühler, Wolfgang Streeck\***

---

Ulf Fink, geb. 1942 in Freiberg/Sachsen, studierte von 1962 bis 1966 Volkswirtschaft an den Universitäten Marburg, Hamburg und Bonn. Er ist seit 1981 Senator für Gesundheit und Soziales in Berlin und seit 1987 Bundesvorsitzender der CDU-Sozialausschüsse (CDA).

Prof. Dr. Walther Müller-Jentsch, geb. 1935 in Düsseldorf, Studium der Soziologie an den Universitäten Frankfurt/M. und London. Er war von 1969 bis 1981 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Frankfurter Institut für Sozialforschung und ist seit 1982 Professor für Sozialwissenschaft an der Universität/Gesamthochschule Paderborn.

Prof. Dr. Oskar Negt, geb. 1934 in Königsberg/Ostpreußen, studierte Rechtswissenschaften, Soziologie und Philosophie in Göttingen und Frankfurt/M. Von 1959 bis 1961 hat er als Assistent die DGB-Bundesschule in Oberursel geleitet; 1961 arbeitete er in der Bildungsabteilung beim Vorstand der IG Metall. Er ist jetzt Professor für Sozialwissenschaften an der Technischen Universität Hannover.

Gerhard Schröder, geb. 1944 in Mossenberg, studierte von 1966 bis 1971 Rechtswissenschaften an der Universität Göttingen. Er ist seit 1983 Vorsitzender des SPD-Bezirks Hannover und Vorsitzender der SPD-Fraktion im Niedersächsischen Landtag.

Franz Steinkühler, geb. 1937 in Würzburg, Lehre als Werkzeugmacher, war von 1961 bis 1963 Geschäftsführer der IG Metall in Stuttgart und Schwäbisch Gmünd, von 1963 bis 1972 Bezirkssekretär und danach bis 1983 Bezirksleiter des IG Metall-Bezirks Stuttgart. Im Oktober 1983 wurde er zum Zweiten Vorsitzenden seiner Gewerkschaft gewählt und ist seit Oktober 1986 Erster Vorsitzender der IG Metall.

Prof. Dr. Wolfgang Streeck, geb. 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. Bis 1988 war er Projektbereichsleiter im Forschungsschwerpunkt Arbeitsmarktpolitik des Wissenschaftszentrums Berlin und übernimmt nun eine Professur für Soziologie und industrielle Beziehungen an der Universität von Wisconsin, Madison (USA).

---

\* Das Gespräch führten Hans O. Hemmer und Ingeborg Wahle-Homann am 29. April 1988 in Frankfurt.

Frage: Die Äußerungen Oskar Lafontaines und die sich daran anschließende Diskussion haben die Tarifpolitik der Gewerkschaften ins Zwielficht geraten lassen. Wie sieht eine Bilanz der gewerkschaftlichen Tarifpolitik - einschließlich der Arbeitszeitpolitik - in den vergangenen 10 Jahren aus der Sicht der IG Metall aus?

Franz Steinkühler: Es ist nicht einfach, 10 Jahre Tarifpolitik in aller Kürze zusammenzufassen. Gemessen an den konkreten Umständen, die wir in den vergangenen Jahren vorfanden, betrachte ich die Tarifpolitik der IG Metall als sehr erfolgreich. Aber gemessen an dem, was wir erreichen wollten, haben wir nur einen Bruchteil durchsetzen können. In der Frage der Einkommensverteilung, die für die Gewerkschaften nach wie vor wichtig ist, haben die Gewerkschaften keinen Durchbruch erzielt. Im Gegenteil: Während die Arbeitgeber-einkommen stark gestiegen sind, mußten die Arbeitnehmer mehrere Jahre lang Reallohnverzicht hinnehmen. Das hatte wiederum negative Wirkungen auf die Nachfrage und auf den Arbeitsmarkt. Die Tatsache, daß die Gewerkschaften zu Reallohnverzicht gezwungen wurden, machte es ihnen schwer, die Arbeitslosigkeit erfolgreich zu bekämpfen. Dennoch waren die Gewerkschaften die einzige relevante gesellschaftliche Kraft, die mit den bescheidenen Mitteln, die ihnen zur Verfügung standen, alles in ihren Kräften Stehende getan haben, um die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen. Ich erinnere an den sechswöchigen Streik der IG Metall von 1984, der darauf zielte, die 35-Stunden-Woche zu erreichen. Diese sechs Wochen Streik haben uns damals an die Grenze der Belastungsfähigkeit gebracht. Zwar konnten wir die 35-Stunden-Woche nicht durchsetzen, aber wir haben eine wöchentliche Arbeitszeitverkürzung von 1 1/2 Stunden im Wege eines Stufenplans erreicht. Auf der anderen Seite haben wir uns damit die Novellierung des Paragraphen 116 Arbeitsförderungsgesetz (AFG) eingehandelt, der die Streikfähigkeit der Gewerkschaften einschränkt. Aber diese Auseinandersetzung um die Arbeitszeitverkürzung war nicht die einzige, die wir in den letzten Jahren erfolgreich bestanden haben. Die Gewerkschaften machen schließlich nicht nur Lohn- und Arbeitszeitpolitik, sondern gewerkschaftliche Tarifarbeit vollzieht sich auf vielen Ebenen. Wir haben neue Manteltarifverträge abgeschlossen, Arbeitsbedingungen geregelt, wir haben Alters- und Verdienstsicherungen durchgesetzt, wir haben rechtzeitig - bevor die Krise zur Millionenarbeitslosigkeit führte - durchgesetzt, daß Arbeitnehmer ab 53 Jahren nicht mehr gekündigt werden können und auch keine Änderungskündigung mehr erhalten können. Hiervon war allerdings in der Öffentlichkeit kaum je die Rede.

Im europäischen Vergleich stehen die deutschen Gewerkschaften, mit dem was sie durchgesetzt haben, recht gut da. Sie waren unter den gegebenen Kampfbedingungen außerordentlich erfolgreich, wenn nicht sogar die erfolgreichsten Gewerkschaften überhaupt. In allen anderen Ländern haben die Gewerkschaften Mitglieder verloren, in der Bundesrepublik verzeichnen wir noch immer Mitgliederzuwächse. Bei alledem mußten wir viele Kompromisse schließen. Aber Kompromisse gehören zum gewerkschaftlichen Wesen. Wer

Kompromisse nicht akzeptiert, kann auch keine Gewerkschaftsarbeit machen. Gewerkschaftliche Arbeit unterscheidet sich zudem etwa von politischer Arbeit nicht zuletzt dadurch, daß wir für das einstehen müssen, was wir fordern; wir haben es ständig mit Koalitionen zu tun, wir gehen nicht einfach aus der Regierung in die Opposition. Wir orientieren uns an den Möglichkeiten, die wir in dieser Gesellschaft haben. Und gemessen an diesen Möglichkeiten haben wir alles getan, um die Interessen aller Arbeitnehmer, und damit auch der Arbeitslosen, zu vertreten. Der Vorwurf, wir hätten nur vordergründig etwas gegen die Arbeitslosigkeit getan, der unter anderem auch von Oskar Lafontaine erhoben wurde, geht ins Leere. Allerdings muß gesagt werden, daß man mit den Mitteln der Tarif politik Arbeitslosigkeit nie und nimmer vollständig beseitigen kann, nicht einmal rechnerisch.

Lafontaine zielte mit seinem Vorwurf offensichtlich darauf, den Gewerkschaften vor Augen zu halten, daß ihre tarifpolitischen Erfolge nicht ausreichend haben, die Arbeitslosigkeit zu beseitigen.

Franz Steinkühler: Lafontaine hat immer wieder betont, nicht zuletzt in seiner Rede beim saarländischen Landesparteitag der SPD, daß die 35-Stunden-Woche einen größeren Beschäftigungseffekt mit sich gebracht hätte als eine Arbeitszeitverkürzung um nur 1 1/2 Stunden. Das sehen wir ganz genau so. Nur hat uns bis heute niemand gesagt, wie wir die 35-Stunden-Woche hätten durchsetzen können. Ich bleibe dabei, daß auch diese Arbeitszeitverkürzung arbeitsplatzwirksam gewesen ist. Das bestätigen inzwischen selbst unsere Gegner. Natürlich hat sich die Arbeitszeitverkürzung von Branche zu Branche unterschiedlich ausgewirkt. Insgesamt kann man davon ausgehen, daß die Arbeitszeitverkürzung sogar zu mehr als 50 Prozent arbeitsplatzwirksam war. Bei den Arbeitern gab es höhere Beschäftigungseffekte als bei den Angestellten. Das hängt mit der Arbeitsorganisation zusammen. Bei den Angestelltentätigkeiten gibt es scheinbar noch mehr Poren in der täglichen Arbeit, die man stopfen kann, als etwa in einer Werkstatt. Zudem sind die Tarifverträge bei den Arbeitern so gestaltet, daß es dem Arbeitgeber nicht mehr ohne weiteres möglich ist, ohne Widerspruch des Betriebsrats die Poren zu schließen. Bei den Angestellten dagegen sind die Arbeitsbedingungen derzeit noch unzureichend geregelt. Im industriellen Bereich, in dem wir tätig sind, ist es möglich, mit Arbeitszeitverkürzung wirksam neue Arbeitsplätze zu schaffen, zumindest aber unsichere Arbeitsplätze sicherer zu machen. Mit unserem Kampf haben wir darüber hinaus nachweisbar erwirkt, daß seit 1984 die Übernahmequote bei den Auszubildenden gestiegen ist. Ich halte es für eine besonders tragische und politisch höchst gefährliche Entwicklung, daß junge Menschen, die ins Berufsleben eintreten, nach der Lehre in die Arbeitslosigkeit entlassen werden. Wir haben also viele gute Gründe daran festzuhalten, daß Arbeitszeitverkürzung ein wirksames Instrument ist, Arbeitslosigkeit zurückzudrängen. Allerdings reicht es eben keineswegs aus, um gegen eine Massenarbeitslosigkeit von 2,5 Millionen registrierten Arbeitslosen anzukommen.

Oskar Lafontaine hat mit Kritik an der gewerkschaftlichen Tarifpolitik nicht gespart. Was wollte und will er wohl damit erreichen?

Gerhard Schröder: Mir scheint, daß es Lafontaine weniger um die gewerkschaftliche Tarifpolitik geht, sondern darum, gewisse Rituelle in dieser Gesellschaft zu durchbrechen.

Über die Bekämpfung von Arbeitslosigkeit wird viel geredet, aber es bleibt der Tatbestand, daß die Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik weiter anwächst. Lafontaine kam es nicht darauf an, etwa der IG Metall oder der ÖTV die Verantwortung für diesen Tatbestand zuzuweisen. Vielmehr hielt er es für wichtig, die Massenarbeitslosigkeit und die Instrumente für ihre Bekämpfung - und eines ist sicher Tarifpolitik - in den Mittelpunkt der öffentlichen Diskussion zu stellen. Darin ist er nicht ganz ohne Erfolg gewesen.

Hinzu kommt, daß es zur Zeit eine Programmdiskussion innerhalb der SPD gibt, an der sich bislang eigentlich nur einige wenige beteiligen. Ein zentraler Punkt dieser Programmdebatte ist die Frage, welche Bedeutung Arbeit in dieser Gesellschaft und in einer Gesellschaft der Zukunft hat und - damit verbunden - in welchem Verhältnis Erwerbsarbeit zur Nichterwerbsarbeit steht und welche politischen Bedingungen hergestellt werden müssen, um sowohl Frauen wie Männern gleichermaßen die Chance zur Erwerbsarbeit zu geben. Als Politiker muß man sich fragen, was es bedeutet und welche unmittelbaren Auswirkungen es auf die Frauenerwerbsquote in der Bundesrepublik haben wird, wenn man das Ziel verfolgt, beiden Geschlechtern die gleichen Zugangschancen zur Erwerbsarbeit einzuräumen. Wenn das politische Ziel etwa lautet, die Frauenerwerbsquote in der Bundesrepublik, die im Vergleich zu anderen Ländern noch immer außerordentlich niedrig ist, auf das Niveau zum Beispiel von Schweden zu heben, so muß man die derzeitigen Arbeitslosenzahlen als viel dramatischer bewerten. Lafontaines eigentliche Frage lautet, wie man ein weiteres Anwachsen der Arbeitslosigkeit einerseits verhindern, zum anderen aber etwa mehr Frauen in die Erwerbstätigkeit bringen kann. Er hat sich also zu dem Problem geäußert, welche Bedingungen hergestellt werden müßten, um auch mit den Mitteln von Tarifpolitik Arbeitslosigkeit bekämpfen zu können. In diesem Zusammenhang hat er davon gesprochen, daß es darauf ankomme, Arbeitszeitverkürzungen durchzusetzen, die entscheidend über den Produktivitätsfortschritt hinausgehen.

Ich bin sicher, daß die Unterschiede zwischen den Gewerkschaften und Lafontaine etwa bei dem zentralen Thema „Lohnausgleich“ in der Sache viel geringer sind als es in der Öffentlichkeit erscheint. Der Begriff vom „vollen Lohnausgleich“ ist nach meiner Auffassung irreführend. Tatsächlich wurde ja in dem Tarifvertrag aus dem Jahre 1984 damit begonnen, den Produktivitätsfortschritt in Lohnzuwächse und Arbeitszeitverkürzungen aufzuteilen. Der DGB hat immer wieder betont, daß nach dem Tarifvertrag niemand weniger verdienen darf als vorher. Das aber „vollen Lohnausgleich“ zu nennen, ist in meinen Augen verwegen. Lafontaine weist zu Recht darauf hin, daß dies kein

voller Lohnausgleich ist. Und er stellt die Frage, ob man nicht, um weitere Arbeitszeitverkürzungen in Richtung auf die 30-Stunden-Woche realisieren zu können, ein gewisses Maß an Solidaritätsoffern von den Besserverdienenden verlangen müßte.

Franz Steinkühler: Wir sollten uns hüten, uns mit frommen Selbsttäuschungen zufrieden zu geben. Die Äußerungen Lafontaines haben weniger eine notwendige Diskussion über die Arbeitslosigkeit und deren Bekämpfung hervorgeufen als vielmehr die Legende bestärkt, daß die Gewerkschaften nicht genügend getan hätten, um Arbeitslosigkeit zu bekämpfen. Ich kann in dem, was Lafontaine im Originaltext sagte, kein Indiz dafür finden, daß es ihm darauf ankam, in erster Linie Ursachen und Wirkungen von Arbeitslosigkeit zum Schwerpunkt zu machen. Das Verhältnis von Erwerbsarbeit und Nichterwerbsarbeit ist ein schwieriges Kapitel, zu dem ich an dieser Stelle nur soviel sagen will: Wir gehen davon aus, daß die Frauenerwerbsquote nicht nur steigen muß, sondern auch steigen wird. Das bedeutet aber bei gleichbleibendem Arbeitsvolumen, daß dafür andere, nämlich Männer, arbeitslos werden müßten. Arbeitszeitverkürzung - das haben die Gewerkschaften immer wieder betont - trägt nicht dazu bei, das vorhandene Arbeitsvolumen auszuweiten. Sie führt lediglich dazu, daß das vorhandene Arbeitsvolumen auf mehr Arbeitnehmer verteilt wird. Wer die Frauenerwerbsquote steigern will, erhöht nicht das vorhandene Arbeitsvolumen, sondern verteilt nur die Arbeit zwischen Männern und Frauen anders. Deswegen sagen wir: Der Kampf der Gewerkschaften um Arbeitszeitverkürzung muß ergänzt werden durch Maßnahmen zur Steigerung des Arbeitsvolumens. Es stimmt im übrigen nicht, daß die Gewerkschaften Arbeitszeitverkürzung nur im Rahmen des Produktivitätsfortschritts verteilt hätten. Rein rechnerisch kompensiert eine Stunde Arbeitszeitverkürzung eine 2,7prozentige Produktivitätssteigerung. Ich kann mich aber nicht erinnern, daß wir in den letzten Jahren wesentlich mehr als 2,7 Prozent Produktivitätssteigerung gehabt hätten. Unsere Tarifabschlüsse lagen aber im Gesamtvolumen deutlich darüber.

Noch ein Satz zum Thema 30-Stunden-Woche: Ich halte es für zulässig, daß sich politische Parteien, die keine Tarifverträge schließen, tarifpolitische Ziele setzen. Allerdings ist für die IG Metall die 30-Stunden-Woche kein tarifpolitisches Ziel in den kommenden Jahren, und zwar ganz bewußt nicht. Es könnte nämlich durchaus sein, daß eines schönen Tages - dies würde sicherlich nicht vor 1990 sein -, wenn die 35-Stunden-Woche erreicht ist, die Menschen, die dann Arbeit haben, den Wunsch hätten, neu über ihre Ziele zu diskutieren. Vielleicht stehen dann Fragen der inhaltlichen Gestaltung der Arbeit im Vordergrund. Eine Festlegung auf die 30-Stunden-Woche würde alle Kräfte der Gewerkschaften binden. Das hätte zur Folge, daß andere, ebenfalls wichtige Ziele, aufgegeben werden müßten. Ich gehe davon aus, daß Arbeitnehmer, deren Ausbildungsgrad ständig steigt, künftig noch höhere Ansprüche an ihre Arbeit stellen werden. Die Gewerkschaften müssen also Strategien entwickeln und Durchsetzungsvermögen zur Verfügung haben, um derartige Wün-

sche und Ansprüche durchzusetzen. Deswegen möchte ich die Diskussion über die 30-Stunden-Woche erst dann führen, wenn wir in unserer Entscheidung wirklich frei sind. Keinesfalls möchte ich unsere Handlungsmöglichkeiten auf Jahre hin an ein bestimmtes Ziel binden, das uns jede Freiheit nimmt, uns für neue Ziele zu entscheiden und auf neue Forderungen festzulegen.

Unstrittig ist, daß die Gewerkschaften eine weitere Verkürzung der Wochenarbeitszeit auch mit der Frage nach der Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen im privaten Bereich verknüpfen würden. Bei der Diskussion um die 30-Stunden-Woche gilt es mit zu bedenken, daß sie unausweichlich das Thema Schichtarbeit aufwirft und möglicherweise sogar in den Vordergrund rückt. Ich kann mir kaum vorstellen, daß immer kapitalintensiver werdende Produktionsanlagen nur sechs Stunden am Tag genutzt werden sollen. Wer die 30-Stunden-Woche beziehungsweise den 6-Stunden-Tag will, muß auch darüber reden, wie er dann mit der Schichtarbeit zurecht kommt. Ich will damit nur deutlich machen, daß das Ziel nicht nur Anlaß zu Freude und Hoffnung ist, sondern möglicherweise auch ein paar unangenehme Folgen haben kann.

Auch die Arbeitgeber wollen Veränderungen in der Erwerbsarbeit. So wird angestrebt, Arbeit stärker auf das Wochenende zu verlagern und die Maschinenlaufzeiten auszudehnen. Einige solche Veränderungen sind bereits verwirklicht. Fängt eigentlich die klassische Tarifpolitik der Gewerkschaften diese Veränderungen in der Produktion und in der Erwerbsstruktur auf? Ist sie künftig noch dazu in der Lage oder sind neue tarifpolitische Ansätze notwendig und denkbar?

Walther Müller-Jentsch: Ich denke, daß die gegenwärtige Situation die Gewerkschaften vor ganz neue Herausforderungen stellt. Zum Teil haben die Gewerkschaften auch schon darauf reagiert. Eine der wichtigsten Herausforderungen sehe ich in der zunehmenden Differenzierung der Arbeitnehmerschaft. Diese hat ihre Ursachen unter anderem in der Entproletarisierung der Lebenslagen, der Differenzierung von Lebensstilen - man spricht in diesem Zusammenhang gerne von Individualisierung - und nicht zuletzt in der Erweiterung von Bildungschancen für breite Arbeitnehmerschichten. Mit dieser Differenzierung geht sozusagen eine Erosion des Normalarbeitsverhältnisses einher. Diese führt mehr und mehr zu einer Vielfalt von Arbeitsverhältnissen. Mittlerweile gibt es 4 bis 5 Millionen Arbeitnehmer, die in prekären, also weitgehend ungeschützten Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind, beispielsweise als Teilzeitbeschäftigte oder Leiharbeiter, als befristet Beschäftigte oder Heimarbeiter. Hinzu kommen die geringfügig Beschäftigten, die keine Statistik zählt. Insgesamt arbeiten etwa 20 Prozent der Beschäftigten in solchen prekären Arbeitsverhältnissen. Wenn man hierzu noch diejenigen zählt, deren Arbeitszeiten sich nicht nach dem normalen 8-Stunden-Tag richten - nach einer Umfrage des Landesarbeitsministers von Nordrhein-Westfalen sind dies etwa drei Viertel aller Beschäftigten -, dann wird deutlich, auf welches Ausmaß an Differenzierung innerhalb der Arbeitnehmerschaft sich die

Gewerkschaften einstellen müssen. Diese haben in der Bundesrepublik bislang fast ausschließlich eine traditionelle flächendeckende Tarifpolitik betrieben.

Eine andere gewichtige Herausforderung für die Gewerkschaften sehe ich darin, daß es im Zusammenhang mit den neuen Techniken, mit flexibler Arbeitsorganisation und dem, was man „diversifizierte Qualitätsproduktion“ nennt, eine stärkere Verlagerung zur Regelungsebene Betrieb gegeben hat. Diese Entwicklung hat bekanntlich auch die IG Metall nach dem Tarifabschluß 1984 zu spüren bekommen, der zu vielfältigen Arbeitszeitflexibilisierungen geführt hat. Und auch nach dem neuesten Tarifabschluß ist diese zusätzliche Regelungsebene wirksam geworden. Diese Veränderung betrifft in erster Linie das arbeitsteilige Verhältnis von Gewerkschaft und Betriebsrat. Bislang waren hier die Kompetenzen ziemlich klar abgegrenzt. Heute sind auch die Betriebsräte bereits Akteure in Tarifverhandlungen. In der Arbeitszeitfrage bekommen sie inzwischen tarifpolitische Kompetenzen übertragen. Diese Entwicklung wird weitergehen. Daraus folgt, daß die betriebliche Ebene zunehmend wichtiger wird. Möglicherweise wird dies zur Konsequenz haben, daß man von einer flächendeckenden globalen, generalisierenden Tarifpolitik wegkommen muß. Allerdings ist damit nicht gesagt, daß dezentralisierte Verhandlungsformen und Gewerkschaftsstrukturen besser geeignet sind, den künftigen Problemen gerecht zu werden. Die Beispiele England und USA verweisen eher auf das Gegenteil. Das Bargaining-System in beiden Ländern sieht Verhandlungen ausschließlich auf der betrieblichen Ebene vor. Demgegenüber gibt es in der Bundesrepublik in Ergänzung zu den Kollektivverhandlungen ein zweites Instrument, nämlich Verhandlungen auf betrieblicher Ebene im Wege der Mitbestimmung und auf der Grundlage eher friedlicher Verfahren. Es hat sich auch gezeigt, daß Verfahren wie zum Beispiel „job-control“ in England oder Amerika oftmals zu starr sind, um den Flexibilisierungsanforderungen moderner Produktion gerecht zu werden. Daher führen die Unternehmer in diesen Ländern zur Zeit einen Kampf bis aufs Messer gegen die Gewerkschaften in der Absicht, sie vollständig aus den Betrieben hinauszudrängen und als Ersatz für diese betrieblichen Gewerkschaftsstrukturen managementabhängige Beteiligungsmodelle einzuführen.

Trotz dieser Einwände halte ich es für notwendig, das tarifpolitische Instrumentarium zu erweitern und die Arbeitsteilung zwischen Gewerkschaften und Betriebsräten auf die Basis einer verstärkten Kooperation zu stellen. Wahrscheinlich werden die Gewerkschaften in Zukunft viel stärker in die Lage kommen, Rahmenabkommen abzuschließen, Generalklauseln zu vereinbaren oder Regelungen über eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung zu treffen. Die Konkretisierung wird dann auf betrieblicher Ebene erfolgen. In diesen Fällen aber brauchen die Betriebsräte mehr Informationen und Koordination von Seiten der Gewerkschaften. Ich finde es bedauerlich, daß sich die Gewerkschaften in den Zeiten, als sie selbst stärker waren, nicht eine dieser Entwicklung angemessene betriebliche Infrastruktur geschaffen haben. Erst jetzt wird

an einer Konzeption zur Mitbestimmung am Arbeitsplatz gearbeitet, nachdem die Arbeitgeber mit Qualitätszirkeln, anderen Managementinitiativen und erweiterten Partizipationsmöglichkeiten vorangegangen sind. Dabei liegen seit den sechziger und frühen siebziger Jahren gewerkschaftliche Konzepte über die Mitbestimmung am Arbeitsplatz und betriebsnahe Tarifpolitik vor. Es scheint so, als würden sie aufgrund des Drucks durch die unternehmerische Managementoffensive Stück für Stück wieder ausgegraben.

Wenn künftig eine Kombination von gewerkschaftlicher und betrieblicher Politik beziehungsweise Betriebsratspolitik an Bedeutung gewinnt, wie könnte sie konkret aussehen?

Wolfgang Streeck: Um diese Frage zu beantworten, muß ich etwas weiter ausholen. In der Bundesrepublik haben die Gewerkschaften Lohnzurückhaltung geübt und sogar Reallohnkürzungen hingenommen. Sie hatten der Parole: Die Gewinne müssen steigen, damit investiert wird, nicht viel entgegenzusetzen. Aber es zeigte sich, daß das nicht ausreicht. Heute stehen die Gewerkschaften vor der Aufgabe, im Austausch dafür, daß sie Lohnzurückhaltung üben, darauf hinzuwirken, stärker Einfluß auf die Produktionssphäre, das heißt auf Produktionsstrukturen, Marktstrategie und Qualifizierungsstrategie zu nehmen. Hierfür haben die deutschen Gewerkschaften eigentlich ganz gute Voraussetzungen. Untersuchungen über das Funktionieren unternehmerischer Mitbestimmung haben immer wieder gezeigt, daß Unternehmen, in denen die Mitbestimmung gut funktioniert, am Markt recht erfolgreich sind. Unternehmen, in denen Betriebsräte und die Arbeitnehmerbank stark sind und Einfluß auf unternehmerische Entscheidungen nehmen, haben höhere Gewinne und investieren wiederum mehr von diesen Gewinnen in die Schaffung neuer Arbeitsplätze. Für mich folgt daraus, daß Umstrukturierungsprozesse in den Betrieben nicht mehr ohne Beteiligung der Gewerkschaften stattfinden dürfen.

Konkret bedeutet dies zum Beispiel, daß sich die Gewerkschaften der Einführung von Qualitätszirkeln nicht weiter entgegenstellen sollten, sondern diese als Herausforderung betrachten sollten, die es aktiv in ihrem Sinne zu gestalten gilt. Qualitätszirkel werden heute eingeführt, weil die tayloristische Arbeitsorganisation, in der die einzelnen Menschen kaum mehr eine Rolle gespielt haben, zunehmend an ihre Produktivitätsgrenzen stößt. Die motivationale Entleerung der Arbeitssphäre, das Herausdrängen von kreativen Potenzen aus dem Arbeitsprozeß erweist sich letztlich als kontraproduktiv. Und nun stehen die Gewerkschaften erstaunt vor diesem Sachverhalt und wissen nicht recht, was sie daraus machen können. Diese Hilflosigkeit ist bemerkenswert. In der Vergangenheit haben die Gewerkschaften gerade in Ländern, in denen sie wirklich stark waren, zum Beispiel in Schweden oder in der Bundesrepublik, nicht nur umverteilende, sondern auch produktivitätssteigernde Politikstrategien verfolgt. Sie haben zum Beispiel die Lohnpeitsche eingesetzt mit der Folge, daß unproduktive, kleinere Betriebe aus dem Markt gedrängt wurden, um auf diese Weise die Produktivität der Gesamtwirtschaft



zu steigern. Aber während noch bei Victor Agartz der Gedanke stets präsent war, daß die Gewerkschaften eine aktive Rolle bei der Entwicklung der Produktivkräfte zu spielen haben, ist das heute in Vergessenheit geraten.

Freilich mußten heute andere Strategien als damals verfolgt werden. Wurde in der keynesianischen Phase stärker auf Nachfrage abgestellt, so müßte heute die Angebotsseite zum Beispiel durch eine entsprechende Qualifizierungspolitik gestärkt werden. Und wenn ich mir die Politik der IG Metall, insbesondere den letzten Tarifvertrag in Baden-Württemberg anschau oder mir vergegenwärtige, was sich im Bereich der Entgelttarifverträge getan hat, so stelle ich fest, daß hier ganz wichtige Entwicklungen im Gange sind. Allerdings ist mir noch unverständlich, warum etwa die IG Metall sich nicht stärker dafür ausspricht, Arbeitszeitverkürzung als Qualifizierungszeit zu nutzen. In meinen Augen ist die Ressource Humankapital von allererster Bedeutung für die Entwicklung der Produktionsstruktur. Warum soll man nicht Arbeitszeitverkürzung dazu nutzen, um eine oder zwei Stunden pro Woche am Arbeitsplatz die Qualitätszirkelpolitik der Unternehmen in die Regie der betrieblichen Gewerkschaftsorganisation und des Betriebsrats zu überführen?

Franz Steinkühler: Mir scheint, daß sich in den Gewerkschaften zur Zeit ein beachtlicher Umdenkungsprozeß vollzieht, der von der Öffentlichkeit bislang kaum zur Kenntnis genommen wurde. So gab es etwa innerhalb der IG Metall - und auf die will ich mich beschränken - eine große Auseinandersetzung über die künftige Tarifpolitik. Auf der einen Seite wurde verlangt, der Tarifvertrag müsse künftig die Arbeitsverhältnisse im Detail regeln. Als Begründung wurde angeführt, daß wir im Betrieb über keinerlei Infrastruktur verfügen, die es ermögliche, die Verantwortung für Tarifgestaltung in den Betrieb hinein zu verlegen. Der Betriebsrat ist schließlich kein gewerkschaftliches Gremium und auch die Vertrauenskörper, die eine entsprechende Infrastruktur aufbauen könnten, sind zugegebenermaßen heute noch zu schwach entwickelt. Zudem haben sie keine rechtliche Stellung im Betrieb. Auch wenn dies so ist, bin ich doch der Meinung, daß die Gewerkschaften es schaffen müssen, selbst in den Betrieben bei Tarif Verhandlungen zu einer starken Verhandlungsmacht zu werden. Das setzt allerdings voraus, daß wir unsere Forderungen und Ziele noch stärker auf die Wünsche der Arbeitnehmer abstellen müssen, um auf diese Weise einen möglichst hohen Identifikationsgrad der Arbeitnehmer mit unseren Zielen zu erreichen. Das gelingt uns allerdings nicht dadurch, daß wir für eine Tarifforderung streiken und anschließend die Umsetzung völlig ohne diejenigen machen, die an dem Streik beteiligt waren. Vielmehr müssen wir Strukturen schaffen, in die auch diejenigen eingebunden werden, die an der Umsetzung des Tarifvertrages beteiligt sind. 1984 haben wir einen ersten Vorstoß in diese Richtung gewagt. Es gab große Bedenken und etliche Vorwürfe, die in der Aussage gipfelten, die Tarifpartei IG Metall habe ihre Tariffmacht aufgegeben. Aber wir waren der Meinung, hierdurch an Stärke zu gewinnen. Wir gingen davon aus, daß wir in den Betrieben, in denen wir gut sind, auch gute Umsetzungen erreichen konnten.

In vielen Betrieben merkten große Teile der Belegschaften plötzlich, was ein guter Betriebsrat wert ist. Und diese Erfahrung hat sich in den Betriebsratswahlen niedergeschlagen. In der Regel sind wir in den Betrieben, in denen es heftige Auseinandersetzungen um die Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung gab, nicht schwächer, sondern stärker geworden. Ähnlich sind wir auch bei der Durchsetzung des Lohnrahmentarifs II vorgegangen. Wir haben einen Tarifvertrag abgeschlossen, der durch 28 betriebliche Regelungen auf der Grundlage von Betriebsvereinbarungen ergänzt und konkretisiert werden mußte. Unser Ziel und unser strategischer Ansatz geht dahin, im Tarifvertrag Rahmenregelungen für Arbeitsbedingungen festzulegen und die Detailumsetzung in den Betrieb zu verlagern. Wir sind der Überzeugung, daß die Belegschaften sich hierdurch stärker mit ihrem Tarifvertrag identifizieren. Zudem erkennen sie, was man mit diesem Instrument machen kann und gewinnen dadurch Kraft für die Durchsetzung der nächsten Tarifforderungen.

Diese Rechnung scheint auch aufzugehen. Bei der Umsetzung des Tarifvertrages von 1987 hatten wir weitaus weniger Schwierigkeiten als 1984. Der wirkliche Knackpunkt im Tarifvertrag war nicht die Flexibilisierung, sondern die Differenzierung, die es zuließ, daß ein Teil der Arbeitnehmer 40 Stunden arbeiten mußte, während der andere mit 35 Stunden beschäftigt war. Bei der Umsetzung des Tarifergebnisses von 1987 haben die Arbeitgeber kaum mehr Gebrauch von der Differenzierung gemacht. Die Differenzierung haben wir fast beseitigt. Wir haben die Arbeitszeitverkürzung generell für alle durchgesetzt. Was also die betriebliche Infrastruktur anbetrifft, so verfolgen wir nach wie vor das Ziel, die Vertrauenskörper zu stärken. Aber obwohl es sich dabei um gewerkschaftliche Gremien handelt, sind wir dabei noch lange nicht so erfolgreich, wie wir es gerne hätten.

Neben der Differenzierung der Arbeitsverhältnisse bereiten uns natürlich auch die Möglichkeiten der neuen Techniken enorme Probleme. Die bislang in den Betrieben vorherrschende arbeitsteilige Fertigungsweise - ich nenne die Stichworte Taylorismus und Fließbandarbeit - ist seit der Einführung neuer Technologien im Rückzug begriffen. Die Arbeitgeber hielten bis dahin nicht nur aus betriebswirtschaftlichen Gründen an ihr fest. Sie favorisierten sie vor allem deswegen, weil Arbeitnehmer, die auf kleinste Arbeitseinheiten gedrillt sind, leichter zu ersetzen sind und zudem weniger politische Widerstandsfähigkeit besitzen. Wenn wir uns als IG Metall heute gegen Taylorismus aussprechen, dann vor allem auch deswegen, weil wir der Meinung sind, daß Menschen, die größere Arbeitsinhalte bearbeiten, weniger leicht ersetzbar und mit mehr politischem Selbstvertrauen ausgestattet sind. Wir brauchen heute in den Betrieben Menschen, die Selbstvertrauen besitzen und in politischen Zusammenhängen denken können. Nur mit denen kann man kämpfen.

Was die Qualitätszirkel angeht, so möchte ich betonen, daß sie keine gewerkschaftliche Erfindung sind. Und selbstkritisch muß ich einräumen, daß die Gewerkschaften anfänglich alles unternommen haben, die Einführung von Qualitätszirkeln in den Betrieben zu verhindern. Heute betrachte ich dies als

einen Fehler. Es wäre sicherlich richtig gewesen, die gute Idee, die in den Qualitätszirkeln steckt, aufzugreifen und mit eigenen Inhalten zu füllen. Genauso falsch war es meiner Meinung nach auch, daß wir uns so stark gegen die Flexibilisierungsidee gewandt haben, die die Arbeitgeber 1984 sozusagen als Gegenkonzept gegen unsere Arbeitszeitverkürzungspolitik in die Diskussion gebracht haben. Ich selbst habe schon damals dafür plädiert, den Begriff Flexibilisierung aufzunehmen und mit unseren Inhalten auszustatten. Zu dieser Zeit hatten die Arbeitgeber im ganzen Bundesgebiet Plakataktionen gestartet und dabei in ihrer Argumentation Flexibilisierung und mehr persönliche Freiheit gleichgesetzt. Dem kann ich nur entgegenhalten, daß die Gewerkschaften bereits seit 100 Jahren dafür kämpfen, daß die Arbeitnehmer über die Lage ihrer Arbeitszeit selbst entscheiden können. Und doch haben wir damals die Flexibilisierung abgelehnt und damit eine große Chance verspielt, die wir jetzt wieder aufzugreifen versuchen. Wir stellen heute deutlich heraus, daß wir für Flexibilisierung sind, ebenso wie für Individualisierung. Wir sind der Ansicht, daß die Menschen politisch souverän sind und auch im Betrieb souverän über die Gestaltung und Festlegung ihrer Arbeitszeit entscheiden müssen. Das gilt auch für die Mitarbeiter in Qualitätszirkeln. Von ihrem Ansatz her sind Qualitätszirkel betriebliche Einrichtungen, die es den Menschen ermöglichen, ihre Kreativität in den Arbeitsprozeß einzubringen. Ich betrachte es als gewerkschaftliche Aufgabe, dafür zu sorgen, daß Menschen ihre Kreativität nicht 8 Stunden lang am Tag, nämlich während sie arbeiten, in die Emigration schicken müssen. Es liegen Untersuchungen darüber vor, daß in den Betrieben Kreativitätspotentiale oftmals zu Lasten der Produktivitätssteigerung niedrig gehalten werden. Die Arbeitgeber beziehen sich in ihrer Argumentation gerne darauf, um die Einführung von Qualitätszirkeln zu legitimieren. Die tägliche Unterdrückung von kreativem Potential innerhalb der Arbeitnehmerschaft geht allerdings auch zu Lasten des Wohlbefindens der Arbeitnehmer. Deswegen kommt es uns auch heute darauf an, daß Qualitätszirkel nicht inhaltlich von den Vorstellungen der Arbeitgeber dominiert werden und lediglich auf betriebliche Zwecke ausgerichtet sind. Was wir künftig verstärkt versuchen werden, ist, unsere Inhalte und Vorstellungen dort einzusetzen und durchzusetzen.

Ein bißchen Bauchschmerzen habe ich bei der Empfehlung Streecks, Arbeitszeitverkürzung als Qualifizierungszeit zu nutzen. Die Qualifizierung der Arbeitnehmer betrachte ich als Investition in Humankapital und damit als Gelegenheit für die Arbeitgeber. Arbeitnehmer sollten einen Rechtsanspruch auf Qualifizierung erhalten. Das ist unsere Forderung. Aber warum sollen sie das, was in erster Linie dem Arbeitgeber zugute kommt, aus eigener Tasche bezahlen? Wir sind zudem der Meinung, daß Qualifizierung verbunden sein muß mit dem Rechtsanspruch auf eine qualifiziertere anschließende Tätigkeit. Qualifizierung ohne tatsächliche Folgen nutzt überhaupt nichts. Nach einer gewissen Zeit der Arbeit sollte allen Arbeitnehmern eine gewisse Zeit für Weiterqualifizierung zustehen. Unsere Überlegungen gehen also dahin, auf der einen Seite mehr Souveränität bei der Arbeitsgestaltung einzufordern

und Arbeitsinhalte zu erweitern. Daneben fordern wir Qualifizierung während der Arbeitszeit als Voraussetzung zur Wahrnehmung einer qualifizierteren, inhaltlich interessanteren Arbeitstätigkeit. Und nicht zuletzt fordern wir, daß Arbeitnehmer, wenn sie sich qualifiziert haben, auch einen Anspruch auf höheren Lohn bekommen müssen.

In der Diskussion sind die Begriffe Individualität, Flexibilität, Qualifizierung gefallen, und zwar positiv akzentuiert. Entsteht im Zuge der neuen Produktionsformen und bei neuen Produktionsinhalten eine neue Kultur der Arbeit?

Oskar Negt: Ich habe den Eindruck, daß sich innerhalb der gewerkschaftlichen Diskussion derzeit eine Polarisierung vollzieht. Auf der einen Seite wird auf Konzepte betriebsnaher Bildungsarbeit aus den sechziger Jahren zurückgegriffen, die auf betriebsnahe Tarifpolitik ausgerichtet waren. Das deutet darauf hin, daß der betrieblichen Realität, den sich dort entzündenden Konflikten und Machtkämpfen, wieder ein größeres Gewicht beigemessen wird. Das geht offenkundig auf die Auseinandersetzungen um die Einführung neuer Technologien in den Betrieben zurück und spiegelt sich in ganz bestimmten Forderungen und Erwartungen, die auch in dieser Diskussion angesprochen wurden. Allerdings möchte ich zu bedenken geben, daß neue Technologien auch erweiterte Dispositionsspielräume für Arbeitnehmer mit sich bringen können, was dazu führt, daß die sich daran knüpfenden Bildungsprozesse weit über eine bloße Qualifizierung für den Betrieb hinausgehen. Wir haben es also einerseits damit zu tun, daß die Gewerkschaften dabei sind, in den Betrieben Strukturen aufzubauen, die es ihnen erlauben, trotz Differenzierung und Flexibilisierung den Rahmen mitzubeeinflussen, innerhalb dessen die Zukunft der Arbeit vorangetrieben und entschieden wird. Gleichzeitig aber stellen Arbeitszeitverkürzung und Flexibilisierung der Arbeit die Gewerkschaften vor die Aufgabe, auch außerhalb des Betriebes Interessen von Arbeitnehmern aufzugreifen und zu organisieren. Gewerkschaften sehen sich also zunehmend damit konfrontiert, Organisationsphantasie für den Bereich außerhalb des Betriebes zu entwickeln und sich verstärkt auch solchen Fragen zu öffnen, wie die im Betrieb freigesetzte Zeit außerhalb des Betriebes verwertet werden beziehungsweise sinnvoll genutzt werden kann.

Nehmen wir als Beispiel die Veränderungen in der Medienlandschaft seit den sechziger Jahren, insbesondere als Folge der Privatisierung von Medien. Ganz deutlich zeigt sich daran das Bestreben des Kapitals, alle Lebensbereiche nach und nach zu okkupieren. Das, was sich heute in den Medien abspielt, ist für mich eine Art sekundäre Ausbeutung. Denn die Medien tragen entscheidend zur Bewußtseinsbildung bei und hefern Phantasierohstoff. Was sich hier an Veränderungen vollzieht, ist in meinen Augen mindestens so ernst zu nehmen wie die Entwicklungen in den Betrieben und muß gleichfalls zum Gegenstand gewerkschaftlicher Interessenpolitik werden.

Was die Frage nach einer neuen politischen Kultur der Arbeit angeht, so möchte ich zunächst einmal festhalten, daß es nicht möglich sein wird, alte

Formen der Arbeiterkultur wiederzubeleben. Ich betrachte das, was sich heute auf allen gesellschaftlichen Ebenen vollzieht, als einen tiefen Einschnitt in die geschichtliche Entwicklung der Arbeiterbewegung. Ansätze einer neuen politischen Kultur sind bereits deutlich zu erkennen, sie sind allerdings stärker an außerbetrieblichen Alltagsinteressen orientiert. So werfen heute viele Arbeitnehmer nicht mehr nur Fragen im traditionellen Sinne auf, die ihre Arbeit oder ihre gesellschaftliche Rolle betreffen, sondern ebenfalls Fragen danach, wie sie wohnen, wie sie leben, wie ihre Kinder erzogen werden. Für die Gewerkschaften folgt daraus, daß sie sich im Grunde genommen ein zweites organisatorisches Standbein zulegen müßten, um solche Fragen aufgreifen und politikfähig machen zu können, die Arbeitnehmer immer stärker bewegen, je mehr sich ihre traditionellen Milieus auflösen und sie aus bisherigen Kommunikationszusammenhängen herausfallen. Allerdings erinnere ich mich noch gut an eine Diskussion über gewerkschaftliche Ortskartellarbeit, deren Ergebnis ich dahingehend zusammenfassen möchte, daß Ortskartelle eine eher minimale Funktion einnehmen sollten, weil es eigentlich Aufgabe des SPD-Ortsvereins sei, sich Gedanken über Kultur- und Infrastrukturpolitik zu machen. Im übrigen überschreite Ortskartellarbeit auch die gewerkschaftlichen Kompetenzen. Ich möchte dem eine Erweiterung des gewerkschaftlichen Interessenbegriffs entgegenhalten. Die Gewerkschaften müßten meines Erachtens auch im Vorfeld eng definierter gewerkschaftlicher Kämpfe stärker präsent sein. Sie müßten sich eine doppelte Organisationsstruktur zulegen und gewerkschaftliche Alternativen über den bloßen betrieblichen Bereich hinaus formulieren. Es reicht heute nicht mehr aus, allein den Gestaltungsraum Betrieb oder Großbetrieb ins Zentrum gewerkschaftlicher Politik zu rücken.

Wir haben über Differenzierungstendenzen in der Tarifpolitik gesprochen. In der aktuellen gesellschaftspolitischen Debatte ist viel von Individualisierung und Individualität die Rede. Wie steht es denn um die Solidarität, dieses Urelement der Arbeiterbewegung, in der zukünftigen gesellschaftlichen Entwicklung, aber auch zwischen politischem und gewerkschaftlichem Teil der Arbeiterbewegung?

Gerhard Schröder: Individualität und Solidarität sollten nicht gegeneinander ausgespielt werden. Die Arbeiterbewegung hat nie Kollektivität gegen Individualität gesetzt oder auf Kosten von Individualität durchsetzen wollen. Daran hat sich nichts geändert. Verstärkte Wünsche und Erwartungen nach Individualität lassen sich unter komplizierter werdenden gesellschaftlichen Strukturen für die Mehrzahl der Menschen eigentlich nur durch mehr Solidarität realisieren. Für die meisten Arbeitnehmer ist Solidarität geradezu die Voraussetzung, um wenigstens Teile individueller Erwartungen, Wünsche und Sehnsüchte verwirklichen zu können. Insofern hat dieser Gegensatz, der häufig öffentlich diskutiert wird, nie gestimmt und er wird in der Zukunft noch weniger stimmen.

Nun zu der Frage der Erweiterung des gewerkschaftlichen Interessenbegriffs: Eine solche Absicht könnte unter Umständen auf entgegenstehende Interessen einer politischen Partei wie der SPD stoßen. Und in dem Moment, wo in den Gewerkschaften die Erweiterung des Interessenbegriffs diskutiert wird und Konsequenzen daraus gezogen werden, beginnt in der SPD die Debatte darüber, daß sie ihrerseits wieder verstärkt in den Betrieben präsent sein will. Ich halte schematische Überlegungen dieser Art für verfehlt. Entscheidend für SPD wie für Gewerkschaften ist, daß mehr Menschen politisch bewußter werden. Jede Anstrengung der Gewerkschaften, die politisches Bewußtsein verbreitert, muß von einer SPD, die keine Angst vor sich selber hat, mehr als Chance denn als Nachteil begriffen werden.

Herr Fink, wie sehen Sie als Vorsitzender der Sozialausschüsse in der CDU das Verhältnis zwischen Partei und Gewerkschaft? Und wie beurteilen Sie die Entwicklung von Erwerbsarbeit und Nichterwerbsarbeit?

Ulf Fink: Insbesondere der letzte Teil unserer Diskussion hier offenbarte für mich erneut das alte Mißverständnis, daß die SPD sozusagen der politische Arm der Gewerkschaften sei. Vielleicht gab es diese Aufgabenteilung in früheren Zeiten. Aber wenn die SPD ihr Volkspartei-Konzept ernst nimmt und versucht, Mehrheiten der Bevölkerung zu gewinnen, dann muß sie sich entscheiden. Das gleiche gilt natürlich für die CDU. Innerhalb der Volksparteien muß es Vereinigungen geben, die spezielle Interessen im Auge haben, zum Beispiel Fragen der Arbeitswelt, der abhängig beschäftigten Menschen. In der CDU nehmen die Sozialausschüsse diese Aufgabe wahr.

Ich stimme mit Franz Steinkühler überein, daß die Gewerkschaften auf Dauer nur das durchsetzen können, womit sich auch die Mitglieder identifizieren. Andererseits ist es wichtig festzuhalten, daß sich die deutsche Gewerkschaftsbewegung nie als bloße Interessenvertretung, sondern immer auch als Ordnungsfaktor verstanden hat. Mit dieser Kombination hat die deutsche Gewerkschaftsbewegung viel erreicht, insbesondere in den fünfziger und sechziger Jahren, als es ihr gelang deutlich zu machen, daß sie für den Gedanken der sozialen Gerechtigkeit steht. Ihre Forderungen waren weitgehend mit jenen identisch, die die Mehrzahl der Menschen in der Bundesrepublik Deutschland als richtig empfand. Diese Übereinstimmung in den Zielen scheint mir in den letzten Jahren brüchig geworden zu sein. Man kann bezweifeln, ob die Gewerkschaften die vorrangigen sozialen Anliegen und Probleme der Menschen in ihrer Politik immer noch auf- und ernstnehmen. Wenn dem so ist, muß ich als Vorsitzender der CDA sehr daran interessiert sein, daß sich das wieder ändert.

Zum Thema Arbeitslosigkeit: Es ist eine massive Herausforderung, wenn 90 Prozent der Menschen Arbeit haben, aber 10 Prozent keine Erwerbsarbeit haben. Eine ganze Zeit lang kann man darüber mit Rhetorik hinweggehen, aber das geht nicht ewig. Auch das Spiel mit der Schuldverlagerung läßt sich nicht immer weiter spielen. Vielmehr müssen alle Beteiligten - Staat, Tarif -

partner, jeder einzelne - konkrete Beiträge leisten. Zwar hat das Gewicht der Erwerbsarbeit im Laufe der letzten 100 Jahre abgenommen, das bedeutet aber nicht, daß das Thema Erwerbsarbeit für die Gesellschaft insgesamt geringfügiger geworden wäre. Der Wandel vom industriellen Sektor hin zum Dienstleistungssektor ist eine der zentralen Herausforderungen für gewerkschaftliche Politik. Die Gewerkschaften haben lange Erfahrungen mit der Organisation von Arbeitnehmern im industriellen Bereich, viel weniger mit der von im Dienstleistungsbereich Tätigen. Dort herrschen völlig andere Arbeitsvoraussetzungen und -bedingungen. Ich pflege zu sagen, daß es der Schraube nichts ausmacht, wenn mehrere sie drehen. Aber beispielsweise einem pflegebedürftigen Menschen macht es sehr viel aus, wenn schichtweise hintereinander verschiedene Menschen sich um ihn kümmern.

Ein Wort zur Einkommensverteilung: Die Lohnquote schwankt zwar im Laufe der Jahre und Jahrzehnte, aber im säkularen Trend sehe ich kaum große Veränderungen, was die Lohnquote angeht. Deshalb meine ich, daß es nach wie vor von großer Bedeutung wäre, breitere Schichten am Sachkapital zu beteiligen.

Wir haben bisher noch nicht über konkrete Finanzierungsmöglichkeiten gesprochen. Wie also ließe sich die Nichterwerbsarbeit konkret neu bewerten? Und wie könnte man konkret gegen die Arbeitslosigkeit vorgehen?

Ulf Fink: Es gibt schon sehr konkrete Beispiele für die Finanzierung von Nichterwerbsarbeit, etwa die aus allgemeinen Mitteln finanzierten Erziehungsjahre im Rentenrecht. Das ist eine Ergänzung des auf Erwerbsarbeit beruhenden Generationenvertrags. Ähnlich wird man sich Umgestaltungen im Gesundheitswesen vorstellen müssen, bei denen es darauf ankommen wird, daß der Solidaritätsgedanke ernst genommen und nicht lediglich beschworen wird. Solidarität heißt in diesem Zusammenhang, daß die schweren, existenziellen Risiken abzusichern sind. Ein unbestreitbar schweres Risiko ist das Pflegerisiko, das bisher nicht abgesichert war, während vergleichsweise kleine Risiken abgesichert waren. Das ist auch ein Grund dafür, warum die Leute zum Teil so verzweifelt sind, wenn sie die große Rhetorik auf der einen Seite hören und auf der anderen Seite sehen, wie die Realität ist. Noch ein Wort zur Finanzierung: Die CDA hält es nicht für richtig, daß angehäuften Finanzkapitalien einer ähnlichen Besteuerung unterliegen wie arbeitsplatzschaffende Investitionen. Nach unserer Überzeugung müssen arbeitsplatzschaffende Investitionen steuerlich besser behandelt werden als die Ansammlung von Kapitalien.

Walther Müller-Jentsch: Ich halte es für bemerkenswert, daß der Solidaritätsgedanke in dieser so hochdifferenzierten und individualisierten Gesellschaft offensichtlich noch vorhanden ist, wie die öffentliche Diskussion über Lafontaines Vorschlag gezeigt hat. Viele von denen, die gut verdienen und einen festen Arbeitsplatz haben, scheinen doch ein schlechtes Gewissen zu haben, daß andere, eben 10 Prozent, keine Arbeit haben.

Franz Steinkühler: Leider hat die von Oskar Lafontaine ausgelöste oder angezettelte Diskussion dazu beigetragen, daß schwierige Diskussionsprozesse in den Gewerkschaften nicht leichter werden und manches, was bereits auf den Weg gebracht ist, verschüttet zu werden droht. Ich stimme zu, daß die Gewerkschaften sich Fragen wie „Wie wohne ich?“, „Wie lebe ich?“, „Wie geht es mir im Alter?“ stellen müssen, auch wenn sie nicht unmittelbar durch Tarifpolitik gelöst werden können. Aber Gewerkschaften können politisches Bewußtsein und politischen Druck erzeugen. Die Einsicht, daß man nicht gut arbeiten und schlecht leben kann und umgekehrt, steht ja in unmittelbarem Zusammenhang mit der Neubewertung von Nichterwerbsarbeit. Allerdings muß darauf hingewiesen werden, daß Nichterwerbsarbeit nicht unabhängig von den Arbeitsinhalten, den Arbeitsformen, der Gestaltung industrieller Arbeit ist. Wer Nichterwerbsarbeit anders bewerten will, kann also nicht außerhalb der Erwerbsarbeit ansetzen.

In diesem Zusammenhang eine kritische Bemerkung zum Begriff Solidarität: Er ist in den letzten Jahren geradezu inflationär verwendet worden, und ich habe den Eindruck, daß viele ihn benutzen, um damit von Verpflichtungen abzulenken, denen sie eigentlich selbst nachkommen müßten. Für mich ist Solidarität immer noch der Zusammenhalt von vielen einzelnen, die auf sich gestellt hilflos und machtlos wären, gegen die, die Einfluß und Macht haben. Deshalb bin ich skeptisch, wenn ich auch mehr und mehr Arbeitgeber von Solidarität reden höre. Was bedeutet denn Solidarität im Zusammenhang mit der Arbeitslosigkeit? Und für wen gilt dieser Begriff? Gilt er nur für die, die zufällig das Glück haben, noch Arbeit zu haben und ihre Arbeitskraft unter täglich schlechter werdenden Bedingungen abliefern dürfen? Oder gilt er nicht auch für diejenigen, die darüber entscheiden, wo im Inland oder im Ausland investiert wird, die darüber entscheiden, wie die Produktionsbedingungen gestaltet werden? Und was heißt Solidarität für diejenigen, die sich aufgrund ihrer Einkommenssituation und Arbeitsgestaltung Individualismus nicht leisten können? Damit bin ich bei einem zentralen Begriff der aktuellen Diskussion: Ganz bewußt und gezielt wird versucht, einen Gegensatz zwischen Individualität und Kollektivität herzustellen. Gewerkschaftliches Ziel war es immer, möglichst viele individuelle Freiheiten durchzusetzen. Viele davon mußten kollektiv erkämpft werden und ohne kollektive Absicherung gibt es keine individuelle Freiheit für Arbeitnehmer - weder Kündigungsschutz noch Urlaub. Wir wehren uns also dagegen, daß der Begriff Kollektivität überwiegend abwertend benutzt wird. Auf diese Weise soll die Durchsetzungsmacht der Gewerkschaften untergraben werden.

Was die Arbeitslosigkeit angeht, wäre es mir viel lieber, über konkrete Maßnahmen zu sprechen als über Solidarität zu philosophieren. Fangen wir bei den Überstunden an: Wie oft werden Betriebsräte mit diesem Problem alleingelassen, werden sie ökonomischem Druck ausgeliefert, entweder Überstunden zu akzeptieren oder aber hinzunehmen, daß Arbeitsplätze verlagert werden. Wäre da nicht dringend Solidarität von denen gefordert, die die



Macht hätten, die Voraussetzungen auf der gesetzlichen Ebene dafür zu schaffen, daß Betriebsräte Solidarität wirklich auch in die Praxis umsetzen könnten und sich nicht jeden Tag erpressen lassen müßten? Ein anderes Beispiel: Gibt es wirklich keine Möglichkeiten, um das Arbeitsvolumen in der Bundesrepublik zu erhöhen? Ist wirklich kein Geld da, um Beschäftigungsprogramme zu forcieren, zu finanzieren? Wirkt nicht das, was die politisch Verantwortlichen in dieser Republik machen, im Hinblick auf die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit absolut kontraproduktiv? Nehmen die Abhängigkeiten derer, die im Staat Verantwortung tragen, nicht jeden Tag zu, werden sie nicht jeden Tag handlungsunfähiger? Werden Regierungen nicht ständig abhängiger von der Wirtschaft? Ich fürchte, daß diese Tendenz im Rahmen einer europäischen Einigung nicht ab- sondern zunehmen wird.

Die Gewerkschaften müssen neue Mitgliedergruppen erschließen, zum Beispiel bei Angestellten, bei Frauen, bei Jugendlichen. Wie können sie diese Aufgabe bewältigen?

Walther Müller-Jentsch: Der berufsstrukturelle Wandel führt dazu, daß die Zahl der Angestellten die Zahl der gewerblichen Arbeiter überflügelt. Die Dynamik liegt darin, daß das Segment der Angestellten wächst, während das der gewerblichen Arbeiter schrumpft. Die Mitgliederstruktur der Gewerkschaften ist diesem Wandel bisher noch keineswegs gefolgt. Nach wie vor sind etwa zwei Drittel der Gewerkschaftsmitglieder gewerbliche Arbeitnehmer. Zwar sind inzwischen auch mehr und mehr Angestellte organisiert, aber nicht so viele, daß die neue berufsstrukturelle Zusammensetzung auch nur annähernd widerspiegelt würde. Hinzu kommt, daß die traditionell hoch organisierten alten Industrien schrumpfen beziehungsweise aussterben, während neue Industrien in den „Sonnengürteln“ - wie man das in Amerika nennt - aufblühen. Dort gibt es jedoch kaum gewerkschaftliche Tradition, wie die Organisationswerte, etwa in den USA, deutlich ausweisen. Die Dramatik, die in diesem strukturellen Wandel liegt, ist bisher in der Bundesrepublik quantitativ noch nicht auf die Mitgliederzahlen der Gewerkschaften durchgeschlagen. Aber das sollte die Gewerkschaften nicht in Sicherheit wiegen. Bisher haben sie immer Solidarität für die gesamte Klasse ausüben können, weil sie die stärksten Gruppen der Arbeitnehmer organisiert hatten. Solidarität ist ja so etwas wie geborgte Stärke, geborgte Kraft der Starken für die Schwachen. In den alten Berufsgewerkschaften waren vornehmlich Arbeitnehmer mit entsprechendem Bewußtsein und starker Arbeitsmarktstellung organisiert, und den Kern der Industriegewerkschaften bilden die Facharbeiter. Im Rahmen des technischen Wandels, mit der Entstehung von „Zukunftsindustrien“ formiert sich eine neue Arbeitnehmerschaft, bildet sich ein Facharbeiter neuen Typs heraus, wächst die Gruppe der Ingenieure und Techniker weiter. Sie stellen dynamische Gruppen in dieser Gesellschaft dar, die auch starke Arbeitsmarktpositionen haben. Es besteht die Gefahr, daß die Gewerkschaften diese Gruppen nicht oder nur unzureichend organisieren. Nicht mehr den dynamischen Kern der Arbeit und der Arbeiterschaft zu organisieren, das

hätte sowohl für das Selbstbewußtsein der Gewerkschaften als auch für ihre Durchsetzungsmacht sehr nachträgliche Folgen.

Sollten die Gewerkschaften versuchen, diesen Mangel womöglich durch Aktivitäten außerhalb der Betriebe auszugleichen?

Oskar Negt: Ich sehe keine Möglichkeit, sich vom Erwerbssystem abzukoppeln, wie es etwa Gorz nahelegt. Das ist machtpolitisch unmöglich, denn irgendwann wird sich irgendjemand diesen Bereich aneignen, der ja zentral für die gesellschaftliche Reproduktion bleibt. Man wird auch nicht entfremdet arbeiten und nicht-entfremdet seine übrige Zeit verbringen können. Allerdings trifft es zu, daß das Bewußtsein der Entfremdung im Freizeitbereich viel geringer ist, wengleich hier die Täuschungen, Illusionen und Erwartungen größer sind. Deshalb ist es in diesem Bereich für die Gewerkschaften noch komplizierter, was die Organisationspotentiale angeht. Außerhalb der Betriebe und Verwaltungen wird man den Arbeitnehmern die Vorteile gewerkschaftlicher Organisation nur schwer verdeutlichen können. In Großbetrieben war und ist das viel einfacher, deshalb ist dort der gewerkschaftliche Organisationsgrad auch größer als in Kleinbetrieben. Und für Menschen, die im Arbeitsprozeß etwas miteinander zu tun haben, ist es nahliegender, auch außerhalb des Arbeitsprozesses Solidarität zu üben. Das gilt sicher für die Facharbeiter, die bisher das Rückgrat der gewerkschaftlichen Organisation bilden. Es könnte sein, daß dieser Typus auch in den Gewerkschaften mehr und mehr von dem neuen Produktionsfacharbeiter ersetzt wird, wie Kern/Schumann ihn charakterisieren. Alles in allem wird sich innerhalb der Gewerkschaften so etwas wie eine Binnendifferenzierung vollziehen, mit ganz verschiedenen Verdichtungen und Berührungsflächen von Problemen.

Wolfgang Streeck: In Schweden gibt es auch eine Art Produktionsfacharbeiter, insbesondere in der Autoindustrie. Interessant ist, daß er Angestellter wird und dann aus der Arbeitergewerkschaft in eine Angestelltengewerkschaft übertritt. Wir beobachten heute in Schweden etwas, was man dort noch vor 10 Jahren nie vermutet hätte: Viele Gewerkschaften konkurrieren in einem Betrieb miteinander, und zwar deshalb, weil die Angestelltengruppe größer wird. Die schwedischen Gewerkschaften, die nach wie vor Angestellte und Arbeiter getrennt organisieren, haben dieses Problem nicht lösen können. In der deutschen Struktur der Industriegewerkschaft und in einer gezielten Politik der Entgelt-Tarifverträge, die ganz bewußt daran geht, die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten aufzuheben, hegen nach meiner Auffassung enorme Chancen. Möglicherweise wird die Bundesrepublik Deutschland das erste Industrieland sein, in dem diese überkommene Unterscheidung verschwunden ist. Das hätte nicht nur erhebliche Vorteile für die gewerkschaftliche Organisation, sondern auch für die Flexibilität der Arbeitsorganisation. In dem Moment nämlich, in dem man sozusagen von einer Kategorie in die andere wechseln kann, in dem es möglich wird, durch den Erwerb von zusätzlichen Qualifikationen Arbeitsplätze zu erreichen, die früher Angestellten vorbehalten waren, wird der Produktionsapparat lebendiger, flexi-

bler, kann besser funktionieren. Das ist für mich ein Spezialfall für das allgemeine Prinzip, daß Gewerkschaften als Organisationen nur da stark sein können, wo sie eine Umverteilungs- und Angleichungspolitik machen, die gleichzeitig produktive Funktionen hat. Ich bin davon überzeugt, daß eine Durchforstung der Tarifverträge unter dem Gesichtspunkt des Entgelt-Tarifvertrags-Prinzips im Zusammenhang mit einer höheren Belohnung von Qualifizierung und höheren Lohnrechten für Qualifizierte, eine enorm produktive Wirkung haben kann.

Auch ich bin der Meinung, daß die Gewerkschaften ihre Organisationskompetenz ausweiten müssen, wenn sie überleben wollen. Ich meine allerdings, daß diese Erweiterung nicht in erster Linie in die Bereiche Freizeit und Gesellschaft hinein erfolgen sollte, sondern in die Sphäre der Ökonomie hinein, also in Bereiche wie Arbeitsorganisation und Qualifizierung. Bei der Technikgestaltung, bei der Produktionspolitik, bei der strategischen Wahl von Märkten gäbe es viel zu tun. Ich halte diese Politik aus folgendem Grund für zentral wichtig: Die Gewerkschaften in der Bundesrepublik, und noch mehr die in Schweden, haben es geschafft, eine relativ egalitäre Lohnstruktur auf einem hohen Niveau durchzusetzen und festzuschreiben. Die Aufgabe in einer Zeit des Strukturwandels ist es, eine Produktionsstruktur herzustellen, die diese Lohnstruktur trägt. Es ist nicht zu übersehen, daß das, was heutzutage an Strukturwandel stattfindet, diese Lohnstruktur zum Teil nicht mehr trägt. Das ist ein Grund dafür, daß wir Arbeitslosigkeit haben. Es gibt nur zwei Auswege: Entweder verzichtet man auf die Errungenschaft einer relativ gleichen Lohnstruktur. Das ist die neoliberale Lösung, die keine Gewerkschaft wollen kann. Oder man muß eine Produktionspolitik fördern und machen, die die Produktionsstruktur so anpaßt, daß sie die sozialen Errungenschaften tragen kann. Das Kapital macht so etwas nicht von alleine, denn es kann ja mit seinen Investitionen anderswohin ausweichen. Wenn die Gewerkschaften lernen, daß es in ihrem unmittelbaren Interesse liegt, Unternehmen so in Märkte und Produktionsbereiche zu befördern, daß - bei voller Konkurrenzfähigkeit am Weltmarkt - eine relativ gleiche Bezahlung, stabile Beschäftigung usw. wirtschaftlich getragen werden können, dann begeben sie sich offensiv in einen Bereich, den man früher dem Management überlassen hat. Gewerkschaften können nur stark bleiben, wenn sie die Organisation der Produktion und die Verantwortung für Wettbewerbsfähigkeit nicht mehr allein dem Kapital überlassen.

Wie sollen die Gewerkschaften mit den alten Industrien, den traditionellen Produktionen, die mehr oder weniger darniederliegen, umgehen?

Wolfgang Streeck: Wenn unter den Bedingungen von forciertem Strukturwandel und zunehmender weltwirtschaftlicher Verflechtung des Wettbewerbs verteidigt werden soll, was die Gewerkschaften an sozialem Fortschritt erreicht haben, werden sie nicht darum herumkommen, den Strukturwandel mitzutragen und zu fördern. Das haben sie in der Bundesrepublik ja bisher auch weitgehend getan.

Muß das nicht moralische Einbrüche größten Ausmaßes für die Gewerkschaften bei den Arbeiternehmern in den alten Industrien und darüber hinaus nach sich ziehen?

Wolfgang Streeck: Das bringt zweifellos große Probleme mit sich. Ich kann das leicht sagen, weil ich die entsprechenden Entscheidungen nicht zu treffen habe. Aber von außen gesehen scheint es mir ganz eindeutig, daß unzeitgemäße Produktionen nicht geschützt werden können.

Franz Steinkühler: Es ist nicht Ziel der IG Metall, unhaltbare Strukturen zu konservieren, aber wir wollen - sozusagen nach dem Prinzip der kommunizierenden Röhren - den Abbau alter Strukturen sozial verträglich gestaltet wissen. Aber die Gewerkschaften können den Strukturwandel nicht allein bewerkstelligen. In der Stahlindustrie tut die IG Metall zur Zeit etwas für sie ganz Neues, Ungewohntes, das sehr kraftraubend ist. Während wir uns früher meist darauf beschränkt haben, Resolutionen zu verfassen, wollen wir diesmal die ökonomisch und politisch Handelnden mit ausformulierten Alternativen in den Ring zwingen. Unser Konzept der Beschäftigungsgesellschaft, das wir übrigens auch dem Bundeskanzler übergeben haben, ist bis hin zur Produktion und zur Finanzierung ausdifferenziert. Ich habe bisher keinen ökonomisch stichhaltigen Widerspruch gehört. Natürlich gibt es politische Einwände von Leuten, für die es einfach undenkbar ist, daß sich Gewerkschaften in dieser Republik bei derartigen Fragen aktiv einmischen.

Zur Frage der Angestellten: Unser Problem ist ja wohl, daß die objektive Lage sich gravierend vom subjektiven Empfinden der Betroffenen unterscheidet. Wäre die subjektive Reaktion so, wie es die objektive Lage eigentlich nahelegt, dann hätten es die Gewerkschaften mit der Organisation von Angestellten leichter. Tatsächlich ist es so, daß die Angestellten in der Industrie, in der Privatwirtschaft durchweg schlecht organisiert sind, was nicht nur mit falschem Bewußtsein zu tun haben kann. Denn: In den Betrieben, in denen wir bei den Arbeitern gut organisiert sind, sind wir auch bei den Angestellten gut organisiert. Das gilt in erster Linie für die traditionellen Industrien. In den Betrieben, in denen wir bei den Arbeitern schlecht organisiert sind, sind wir auch bei den Angestellten schlecht organisiert. Das gilt vor allem auch für die sogenannten Zukunftsindustrien. Unser Problem ist es, dort Arbeiter *und* Angestellte zu organisieren. Dabei ist die Schwierigkeit in der Bundesrepublik Deutschland deshalb nicht ganz so groß wie in anderen Ländern, weil bei uns Arbeiter und Angestellte sehr traditionell nach der Versicherung und nicht nach der Tätigkeit unterschieden werden. Die Arbeitnehmer in den neuen Industriezweigen, zum Beispiel den sogenannten High-Tech-Branchen, haben durchweg andere Qualifikationen als frühere Arbeitnehmer, es fehlt der „stumme Zwang des Milieus“, der früher beinahe automatisch zum Gewerkschaftsbeitritt führte. Die Arbeitnehmer sind heute ganz anders sozialisiert, sind länger zur Schule gegangen; viele haben sogar die Hochschule besucht. Diese Sozialisation ist meist nicht gewerkschaftsfreundlich. Das ist ein markantes Problem für uns.

Die Gewerkschaften haben aber durchaus auch Chancen: Sie hegen vor allem darin, daß diese neuen Gruppen ganz andere Ansprüche an ihre Arbeit stellen. Das führt mich zum Thema „Mitbestimmung am Arbeitsplatz“. Darüber gab es vor Jahren in den Gewerkschaften eine erregte Debatte, die nicht zu Ende geführt wurde. Inzwischen wissen wir, daß der Mitbestimmungsgedanke über Formen individueller Mitbestimmung belebt werden kann und muß. Arbeitnehmer, denen man erlaubt, Gemeinderäte, Länderparlamente, den Bundestag zu wählen, ja die letzten Endes mit darüber entscheiden, ob es Krieg oder Frieden gibt, werden auf Dauer nicht hinnehmen, daß sie am Arbeitsplatz wie unmündige Kinder behandelt werden, die nicht einmal darüber mitentscheiden dürfen, wie die Arbeit organisiert ist. Mit der Organisation neuer Gruppen werden wir sicher auch einen neuen Impuls für die Mitbestimmungsdiskussion bekommen. Es wird darum gehen, daß der einzelne ein Mitspracherecht über die Gestaltung seines Arbeitsplatzes bekommt und eines Tages wird man auch zu einer Mitentscheidung über das Produkt kommen. Das alles wird sich nicht in Konkurrenz zum Betriebsrat abspielen, wie das früher offensichtlich befürchtet wurde. Wir haben vielmehr die Vorstellung, daß der Betriebsrat das Gremium ist, das die Interessen der Einzelarbeitnehmer im Betrieb umsetzt.

Zum Entgelttarifvertrag: Die IG Metall hat schon früh damit angefangen, gleiche Arbeitsbedingungen zu schaffen. Angestellte hatten zum Beispiel eine viel längere Kündigungsschutzfrist, nämlich 6 Wochen zum Quartal, während man Arbeiter 14tägig entlassen konnte. Wir haben durch einen Tarifvertrag geregelt, daß für Arbeiter die gleichen Kündigungsschutzfristen gelten. Das war ein großer Fortschritt, der sich besonders in der Krise günstig auswirkt. Natürlich bleibt noch viel zu tun: So sind bei Arbeitern die Aufstiegsbedingungen tarifvertraglich relativ detailliert geregelt. Damit ist der Arbeitnehmer von der Laune und dem Wohlwollen seines Vorgesetzten mehr oder weniger unabhängig. Es ist nämlich genau festgelegt, wann man hochgruppiert wird, welche Bedingungen erfüllt sein müssen. Paritätische Kommissionen entscheiden mit darüber, ob jemand befördert wird oder nicht. Bei den Angestellten haben wir diese Arbeitsbedingungen nicht geregelt. Bei ihnen hängt die persönliche Karriere heute noch weitgehend vom Vorgesetzten ab. Das prägt natürlich ein ganz besonderes Verhalten. Die Gewerkschaften müssen darauf hinarbeiten, daß auch Angestellte begreifen, daß kollektiver Zusammenhalt individuelle Freiheit schafft. Und es bringt individuelle Freiheit, wenn man in seiner Laufbahn nicht von anderen abhängig ist, wenn man sich nicht bücken und nicht ducken muß. Wenn wir in diese Richtung weiterarbeiten, werden wir Zulauf aus den neuen Arbeitnehmergruppen bekommen. In Einzelfällen waren wir durchaus schon erfolgreich: So haben wir bei der Firma Vögele in Mannheim einen Tarifvertrag durchgesetzt, der Arbeiter und Angestellte nach gleichen Kriterien eingruppiert. Es gibt dort keinen Akkord, keinen Prämienlohn mehr, es gibt Leistungslohn. Und wir haben Weiterbildung während der Arbeitszeit mit dem Anspruch auf Höherqualifizierung durchgesetzt. Die Firma ist übrigens wegen dieses Vertrages prompt aus dem

Arbeitgeberverband ausgeschlossen worden. Das heißt, daß es uns nicht an Vorstellungen mangelt, was getan werden müßte. Aber wir können die Arbeitgeber nicht zwingen, entsprechende Verträge mit uns zu schließen. Dennoch glaube ich, daß die Chancen, auf diesem Weg voranzukommen, für die deutschen Gewerkschaften vergleichsweise gut sind. Die Struktur der Einheitsgewerkschaft, das heißt, daß wir in einem Betrieb in der Regel nur eine Gewerkschaft haben, bietet eine günstige Voraussetzung für zukünftige Entwicklungen.

Allerdings müssen sich die Gewerkschaften auch damit vertraut machen, daß einige tradierte Organisationsstrukturen und -abläufe in Frage gestellt werden. So wird zum Beispiel nicht jeder, der in der IG Metall mitarbeiten will, gleich Funktionär werden wollen. Manche möchten bereits als „einfaches“ Mitglied mitarbeiten können. Eine Möglichkeit, solche berechtigten Wünsche aufzugreifen, sind Arbeitskreise wie zum Beispiel die Ingenieur-Arbeitskreise, die es bei der IG Metall schon seit vielen Jahren gibt. Sie sind jetzt übrigens in „Arbeitskreise Techniker“ umgewandelt worden. Dort können Mitglieder, ja zum Teil sogar Nichtmitglieder über konzeptionelle Fragen mitreden. Das geschieht nicht nur deshalb, weil wir den Gruppen entgegenkommen wollen. Das hat auch für die Organisation, den Apparat eine wichtige Funktion. Ein Berufsgewerkschaftsfunktionär kann nicht alles wissen. Und wenn wir im Hinblick auf die neuen Technologien erreichen wollen, daß wir nicht ständig mit dem Roten-Kreuz-Koffer auf dem letzten Wagen des Zuges stehen, um alle jene aufzufangen, die verletzt zurückbleiben; wenn wir also Technikeinsatz mitgestalten wollen, dann brauchen wir das Wissen und den Rat jener, die beruflich damit zu tun haben. Ich denke, daß wir auf diesem Feld nicht ganz ohne Erfolg sind.

Was mich an der Zusammensetzung gewerkschaftlicher Mitgliedschaft zur Zeit am meisten stört, ist die Tatsache, daß die Struktur der Neuaufnahmen nicht die Struktur der Beschäftigten widerspiegelt, sondern daß die Struktur der Neuaufnahmen im Grund überholten Strukturen entspricht. Wir nehmen also immer noch überproportional Arbeiter und unterproportional Angestellte auf. Das verbessert sich zwar, denn wir haben bei den Angestellten beachtliche Zuwächse und wir haben vor allem bei den Frauen enorme Zugänge in den Neuaufnahmen. Wir können also erkennen, daß es vorwärts geht, aber wir können überhaupt noch nicht erkennen, daß das Bewußtsein in der Arbeitnehmerschaft bereits so ist, daß es sich in der Aufnahmestruktur niederschlägt.

Walther Müller-Jentsch: Noch einmal zurück nach Schweden: Obwohl es dort getrennte gewerkschaftliche Organisationen gibt, sind die Angestellten zu 70 bis 80 Prozent organisiert. Natürlich schlage ich deshalb nicht vor, das Industriegewerkschaftsprinzip aufzubrechen. Aber es könnte notwendig sein, daß die Massengewerkschaften sich intern umstrukturieren müssen. Auch ich glaube nicht, daß die Gewerkschaften für die Kultur insgesamt verantwortlich werden sollten. Daß allerdings eine Organisationskultur geschaffen werden

müßte, daß Organisation auch so etwas wie Lebensformen hervorbringen müßte, halte ich für wünschenswert. Dazu müßten Dezentralisierung und eine gruppenbezogene Organisationspolitik gehören, damit die Menschen in den Gewerkschaften eben nicht nur eine Art ADAC sehen, der bestimmte Serviceleistungen bietet, sondern daß sie dort auch berufliche Probleme und professionelle Interessen diskutieren können. Das Individualinteresse und das Organisationsinteresse müssen zusammengeführt werden. Dazu müßten die internen Strukturen verflüssigt und dezentralisiert werden.

Könnte eine solche interne Differenzierung nicht zu einer Art innergewerkschaftlicher Syndikalisierung führen?

Oskar Negt: Das Problem ist, wie die Gewerkschaftsbewegung gleichzeitig ein notwendiges Maß an Zentralismus erhalten kann, der allein die Kollektivität des Kampfes ermöglicht und Formen der Dezentralisierung einführt, die die Organisation beleben.

Wie steht es um das Verhältnis zwischen Einheitsgewerkschaften, Volksparteien und sozialen Bewegungen? Zeichnet sich darin eigentlich ein grundsätzlicher Wandel ab?

Ulf Fink: Bevor ich auf diese Frage eingehe, möchte ich einige Bemerkungen zu der Problematik Einheitlichkeit und Individualisierung der Lebensverhältnisse machen. Das in der Diskussion angesprochene Ziel einer stärkeren Angleichung der Lebensverhältnisse kann für mich kein Ziel an sich sein. Eine Nivellierung der Löhne und Gehälter halte ich grundsätzlich für falsch. Zudem muß es jedem, der in seinem gelernten Beruf nicht weiter beschäftigt werden kann, weil er seinen Wohnsitz an einem ungünstigen Standort in der Bundesrepublik hat, freigestellt sein, dort auch weiterhin zu leben, ohne daß ihm gleich die Teilnahme an einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme oder sogar das Verlassen seiner angestammten Heimat und die Neuansiedlung an einen besseren Produktionsstandort zur Pflicht gemacht wird. Ich halte es auch künftig für wichtig, daß nicht eine Institution über Wohl und Wehe eines Menschen entscheidet, sondern der Mensch selbst. Deshalb muß man zuerst einmal schauen, welche Interessen die Menschen haben. Und wenn die Menschen differenziertere Interessen vortragen, dann muß man sie auch in ihren verschiedenen Rollen ernstnehmen. Möglicherweise möchten die Menschen sich nicht in jeder ihrer Rollen durch eine Institution vertreten lassen. Darauf muß man sich als Organisation einstellen. Die Gewerkschaften dürfen nicht dahin kommen, daß zwar viele in ihnen organisiert sind, aber der Verbindlichkeitsgrad dessen, was die Organisation für sie tut, so gering ist, daß sie sich eigentlich fragen müssen, was ihnen die Mitgliedschaft noch bedeutet. Für mich ist es daher von größter Wichtigkeit, wie sehr sich eine Institution den Interessen der in ihr organisierten Menschen verpflichtet fühlt. Dagegen interessiert es mich kaum, ob sie von morgens bis abends ein irgendwie geartetes Gesamtinteresse ihrer Mitgliedschaft vertritt. Ich betone noch einmal:

Wenn Parteien nicht Richtungsparteien, sondern Volksparteien sein wollen, also tendenziell das Ziel anstreben, mehr als 50 Prozent der Wählerstimmen zu erreichen, dann sind alle Parteien gezwungen, sich nicht als ein bloßer politischer Arm einer bestimmten Organisation zu empfinden.

Gerhard Schröder: Für die SPD gilt dies schon immer. Die von Hans-Jochen Vogel getroffene Aussage, die SPD sei keine Gewerkschaftspartei, ist weder neu noch überraschend. Es kann auch gar nicht anders sein, daß eine politische Partei, die ganz bestimmte Inhalte vertritt, über eine relative Autonomie gegenüber den Gewerkschaften verfügen muß, wenn diese beginnen, ihre Forderungen offensiv vorzutragen. Und doch gibt es meines Erachtens noch immer genügend Übereinstimmungen zwischen den Gewerkschaften und der SPD, die deren Mehrheitsfähigkeit nicht beeinträchtigen. Die SPD muß sich also nicht entscheiden, ob sie weiterhin gewillt ist, Ansprechpartner für die Gewerkschaften zu sein oder mehrheitsfähig zu sein, sondern sie kann sich durchaus darauf stützen, daß man auch dann Mehrheiten erringen kann, wenn man bestimmte Interessen politisch vertritt.

Die Differenzen zwischen SPD und Gewerkschaften berühren eher das Problem des gegenseitigen Selbstverständnisses. Die Beziehungen zwischen SPD und Gewerkschaften sind seit jeher auf Herz und Verstand gegründet gewesen. Herz und Bauch reichten bisher aus, wenn der Verstand Differenzen offenlegte. Der stumme Zwang der Milieus oder die gemeinsame Klassenlage waren sozusagen das Bindemittel zwischen SPD und Gewerkschaften. Jetzt befinden wir uns in einer Situation, in der wir die Beziehungen zwischen beiden, der SPD und den Gewerkschaften, aufgrund objektiver Entwicklungstendenzen in der Gesellschaft neu ordnen müssen. Die Erfahrung gemeinsamer Klassenlage, sozusagen die gemeinsame Erfahrung über Bauch oder Herz, tritt zurück. An ihre Stelle müßten nun verstärkt die Gemeinsamkeiten im Verstande treten. Der Wandel in der Mitgliederstruktur, veränderte Erwartungen an Politik und Organisationen schlechthin, die die Notwendigkeit einer neuen Organisationskultur belegen, eine Erweiterung des Interessenbegriffs - das alles sind Entwicklungen, die die SPD wie die Gewerkschaften gleichermaßen betreffen und die künftig ein engeres Verhältnis zwischen beiden begründen könnten. Mich macht daher die gegenwärtige Situation keineswegs pessimistisch. Der Zwang der Verhältnisse und die Einsichten, die man aus ihnen gewinnt, können durchaus zu mehr Gemeinsamkeiten führen, die von der Analyse der gesellschaftlichen Tendenzen und der politischen Antwort auf diese Analyse herrühren.

Ich wende mich daher gegen die bisweilen vorgetragenen Unterstellungen, die sogenannte „Enkel-Generation“ der SPD wolle das Verhältnis zwischen SPD und Gewerkschaften lockern. Ich hoffe, mir ist es gelungen deutlich zu machen, daß wir dieses Verhältnis nicht lockern, sondern - wenn man so will - auf die Füße stellen wollen und zwar so, daß es auch in der Zukunft trägt. Die Gesprächskultur auf beiden Seiten muß verbessert werden, und die Diskussion muß heraus aus den Wolken der bürgerlichen Presse.



Aber hat sich nicht noch ein entscheidender Wandel in dem Verhältnis SPD/ Gewerkschaften vollzogen? Vor wenigen Jahren noch erschien es geradezu undenkbar, die Gewerkschaften bei der innerparteilichen Diskussion und Entscheidungsfindung außen vor zu lassen. Heute gewinnt man fast den Eindruck, als sei es die SPD, die den Gewerkschaften die Themen vorgibt und ihnen die aktuellen Probleme formuliert.

Gerhard Schröder: Das sehe ich anders. In der SPD ist allenfalls der Umstrukturierungsprozeß innerhalb der Mitgliedschaft, also beispielsweise das zahlenmäßige Verhältnis von Arbeitern und Angestellten, weiter vorangeschritten als in den Gewerkschaften. Es ist in meinen Augen die Ungleichzeitigkeit der strukturellen Probleme, die auf beide einwirken, die einen erheblichen Teil der Differenzen ausmacht. Hinzu kommt die Persönlichkeitsstruktur der jeweiligen Meinungsführer in Auseinandersetzungen. Sie prägt die Härte der Auseinandersetzung.

Kommen die Gewerkschaften künftig ohne die SPD aus? Müssen sich die Gewerkschaften auf absehbare Zeit andere Bündnispartner suchen?

Franz Steinkühler: Zunächst einmal empfinde ich es als einen Verzicht auf politische Analysefähigkeit, wenn man Probleme aus einer bestehenden Hilflosigkeit heraus personalisiert. Die Tatsache, daß in der veröffentlichten Meinung in erster Linie einzelne Personen als Meinungsträger herausgestellt werden, hat etwas damit zu tun, daß diese Republik in den letzten 20 Jahren nicht politischer, sondern eher unpolitischer geworden ist. Mit Persönlichkeitsstruktur, wenn überhaupt, hat dies so gut wie nichts zu tun. Differenzen gab es zwischen der SPD und den Gewerkschaften schon immer. Die Tatsache, daß die Verbindung zwischen Gewerkschaften und SPD enger ist als zwischen Gewerkschaften und CDU ist in erster Linie historisch begründet: Die SPD ist über 100 Jahre alt, wir sind fast 100 Jahre alt, uns verbindet eine gemeinsame Streik- und Kampfgeschichte. Die CDU dagegen ist relativ jung. Allein schon von daher sind vergleichbare Bindungen zur CDU nicht vorhanden. Zu dem Zeitpunkt als die CDU politisch auf die Plattform trat, gab es in dieser Republik die große Auseinandersetzung um den Wiederaufbau und die Gestaltung von Nachkriegsdeutschland. Schon damals sind Differenzen zwischen der SPD und der CDU deutlich geworden. Obwohl beide Parteien unter der gleichen Losung marschiert sind: „Nie wieder Kapitalismus“, hat die eine Partei etwas ganz anderes in ihrem Alltag praktiziert als die andere. Von daher gab es für die CDU und die Gewerkschaften nie die historische Chance, eng zusammenzuwachsen.

Wie bestimmt sich das Verhältnis der Gewerkschaften künftig zu anderen sozialen Bewegungen? Haben die Gewerkschaften ihr Monopol als größte Protestbewegung an die neuen sozialen Bewegungen verloren?

Franz Steinkühler: Ich denke, es gibt nach wie vor keine Organisation außerhalb der Gewerkschaften, die in der Lage wäre, soviel Widerstand zu mobili-

sieren. Aber nicht alle Protestthemen in dieser Gesellschaft werden von den Gewerkschaften angeführt. Diesen Anspruch sollten Gewerkschaften allerdings auch nicht erheben. Sie können nicht bei jedem Protestthema vorne stehen. Die Gewerkschaften haben nie ein reformpolitisches Monopol für sich beansprucht, sie hätten das auch nie erringen können. Dennoch bin ich davon überzeugt, daß die Gewerkschaften, obwohl sie große Organisationen sind, heute mehr noch als früher auf Bündnispartner angewiesen sind. Wenn man die Gesellschaft verändern will, dann nicht nur durch Tarifvertrag, sondern dann braucht man politische Mehrheiten und Durchsetzungskraft. Aber Bündnispartner sind aus unserer Sicht nicht naturgegeben und man kann sie auch nicht um den Preis des Verlustes der eigenen Identität anstreben. Dieser Grundsatz gilt im übrigen auch für das Verhältnis zur SPD und zur CDU. An dem Grundsatz, daß wir unser Verhältnis zu den Parteien und den sozialen Bewegungen jeweils an der konkreten Übereinstimmung von politischen Zielen messen, halten wir weiterhin fest.

Wir wehren uns allerdings dagegen, wenn Parteien glauben, sie müßten in eine Art Ideal-Konkurrenz zu den Gewerkschaften eintreten, das heißt immer noch ein bißchen mehr fordern als die Gewerkschaften.