

Ernst Breit

Für die Zukunft gerüstet? - Der DGB nach 40 Jahren

Vierzig Jahre sind vergangen, seit im Oktober 1949 in München der Deutsche Gewerkschaftsbund gegründet wurde. Das ist ein Anlaß zurückzuschauen, aber auch vorauszudenken. Waren es vierzig gute, vielleicht sogar fette Jahre? Stecken die Gewerkschaften nun in der organisatorischen midlife crisis? Stehen ihnen magere Jahre bevor?

Jenseits aller wissenschaftlichen Analysen und politischen Debatten zu diesen Themen ist festzuhalten, daß vierzig Jahre kontinuierlicher Entwicklung - auch wenn ein solcher Zeitraum aus größerer historischer Distanz kurz erscheinen mag - keine Selbstverständlichkeit für politische und soziale Formationen sind, auch nicht für die deutschen Gewerkschaften und deren Dachverbände: Die Generalkommission der Freien Gewerkschaften Deutschlands hatte rund 30 Jahre Bestand, die Nachfolgeorganisation, der Allgemeine Deutsche Gewerkschaftsbund, existierte von 1919 bis 1933. Ähnliches gilt für die Dachorganisationen der Christlichen Gewerkschaften vor 1933. Auch wenn die jahrzehntelange Stabilität seit 1949 also keine Entsprechung in der Geschichte hat, gab es eine Reihe von strukturellen Problemen und Krisen, die denen unserer Tage durchaus vergleichbar sind.

I

Beginnen wir mit der Mitgliederrekrutierung. Den meisten der im vergangenen Jahrhundert gegründeten Gewerkschaftsorganisationen ist es nicht leichtgefallen, eine genügende Anzahl von Mitgliedern zu gewinnen und deren Mitgliedschaft dauerhaft zu sichern. Dafür gab es eine Reihe von Gründen, beispielsweise mangelhafte überregionale Kommunikation, fehlende Organisationserfahrung, schlechter Bildungsstand ebenso wie Standesdünkel, prinzipielle Geringschätzung gewerkschaftlicher Arbeit, fehlendes Klassen- oder Abhängigkeitsbewußtsein.

Es ist das Verdienst der gewerkschaftlichen Gründergeneration - als ihr Prototyp sei Carl Legien genannt -, diese Widerstände überwunden und lebensfähige Gewerkschaften errichtet zu haben. Zur Verbesserung der Kommunikation wurden Zeitschriften und Zeitungen gegründet, der immensen Fluktuation wurde mittels Versicherungseinrichtungen gegengesteuert, die Versorgungslage der Arbeitnehmer wurde durch Konsumgenossenschaften verbessert, erste Ansätze einer eigenen Rechtsberatung und -Vertretung für Arbeiter wurden geschaffen. Die eigenständige Leistung, die darin liegt, die Gewerkschaften von 1890 bis in die Jahre vor dem Ersten Weltkrieg zu Massenorganisationen entwickelt zu haben, kann gar nicht hoch genug veranschlagt werden.

Die grundlegenden strukturellen Änderungen der Industrie waren Grundlage dieses Aufschwungs. Der riesige Bedarf an menschlicher Arbeitskraft in den expandierenden Schwerindustrien und in der Verarbeitung machte Millionen Menschen zu hart arbeitenden Lohnabhängigen, die zunächst weder relevante politische Einflußmöglichkeiten noch soziale Sicherheiten hatten. Nur nach und nach gelang es den Gewerkschaften der damaligen Zeit, das Solidaritätsbewußtsein dieser Menschen zu wecken und wachzuhalten, sie vom Nutzen kollektiven Handelns im gemeinsamen Interesse zu überzeugen und schließlich die angemessenen Organisationsformen zu finden.

Nicht wenige Gewerkschaften fußten nämlich auf handwerklichen Traditionen, waren stolz auf ihre Berufe und zurückhaltend, manchmal sogar hochmütig gegenüber „Ungelernten“, die im industriellen Bereich mehr und mehr eine Rolle spielten. Der organisatorische Anknüpfungspunkt war demgemäß vielfach der Beruf, das Handwerk - und nicht etwa der Betrieb. Es hat jahrzehntelang gedauert, bis das Industrieverbandsprinzip gemäß der Regel „Ein Betrieb - eine Gewerkschaft“ durchgesetzt war. Ein anderer, schwerwiegender Geburtsfehler der deutschen Gewerkschaften - ihre parteipolitische, religiöse und ideologische Zersplitterung - konnte erst mit der Wiederbegründung freier Gewerkschaften nach 1945 wirkungsvoll beseitigt werden. Es hat also, überspitzt gesagt, rund fünfzig Jahre gedauert, bis der technisch-industrielle Wandel organisatorisch adäquat nachvollzogen war.

II.

Seit mehr als zehn Jahren sind wir Zeugen einer technischen Revolution, die jener vor hundert Jahren vergleichbar ist: Wurden damals die Grundlagen für die Maschinerisierung und Rationalisierung der Produktion gelegt, so geht es diesmal darüber hinaus um die Computerisierung von Dienstleistungen und um erweiterte Kommunikationsmöglichkeiten. Die Auswirkungen auf die Arbeitsstrukturen sind zwar sehr verschieden, aber ähnlich einschneidend. Brauchte die industrielle Massenproduktion vor allem solche Arbeiter, die zum Teil hochentfremdete, sich stets wiederholende Arbeiten in einem stark arbeitsteiligen Prozeß zu verrichten hatten, so setzen computerisierte Produktion und Dienstleistung eine enge und anstrengende Mensch-Maschine-Inter-

aktion voraus, bei der es oft kaum Kontakte zwischen den Menschen gibt. Vereinzelung aber erschwert die Herstellung von Solidarität. Hinzu kommt, daß sich die negativen Konsequenzen der gegenwärtigen technischen Revolution für die Menschen vielfach im psychischen Bereich abspielen. Das heißt, sie sind für die Betroffenen, ihre Kollegen und Mitmenschen durchweg schlechter erkennbar, zumal psychische Belastungen oder gar Schäden traditionell tabuisierte Themen sind.

Der Schutz vor solchen Gefährdungen und der Aspekt der humanen Gestaltung der neuen Technologien - beides originäre Aufgaben der Gewerkschaften, bei denen schon wichtige Fortschritte erzielt wurden - geraten somit leicht aus dem Blickfeld, während Vorzüge wie die Möglichkeit einer individuellen Arbeitszeitgestaltung hervorgehoben werden. Diese werden wohl auch von vielen Menschen zur Zeit als überwiegend eingeschätzt, auch wenn es gleichzeitig tiefliegende Ängste gegenüber dem scheinbar unaufhaltsamen Vormarsch der Technik gibt.

Der unverkennbare und unbestreitbare Zuwachs an individuellen Gestaltungsmöglichkeiten in Arbeit und Freizeit für die Mehrheit der Arbeitnehmer, der insbesondere in den sechziger und siebziger Jahren dieses Jahrhunderts noch einmal erheblich gesteigert wurde, bringt die Gewerkschaften, die zu diesem Erfolg maßgeblich beigetragen haben, in ein Dilemma: Für Arbeitnehmer, die ihren Lebens- und Arbeitsstil an individuellen Maßstäben ausrichten (können), ist das solidarische und kollektive Element der Gewerkschaftsbewegung nicht mehr so selbstverständlich wie für frühere Arbeitergenerationen. Die Einheitsgewerkschaft, die sich seit 1949 zu einem markanten Charakteristikum der politischen und sozialen Wirklichkeit der Bundesrepublik Deutschland entwickelt hat, war bisher in der Lage, sehr unterschiedliche Interessen, Arbeits- und Lebenssituationen in einer gemeinsamen Organisationsform zu bündeln und so eine erfolgreiche Tarifpolitik für alle zu garantieren. Auch ein interner Zerfall in mehr oder weniger egoistische Gruppen konnte bisher vermieden werden. Wenn in den frühen Jahren der Gewerkschaftsbewegung Anschaulichkeit und Erf ahrbarkeit der gemeinsamen Interessenlage für Arbeitnehmer groß, die gewerkschaftlichen Organisationsformen dagegen eher unzeitgemäß und schwach waren, so stellt sich unsere aktuelle Lage umgekehrt dar: Die Organisationsform ist nicht nur bewährt, sondern auch entwicklungsfähig, die subjektiven Voraussetzungen für Solidarität und kollektives Handeln dagegen scheinen zu schwinden, zumindest aber sich erheblich zu wandeln.

Nun ist den Gewerkschaften gelegentlich der Vorwurf gemacht worden, sie beklagten „falsches Bewußtsein“ von Arbeitnehmern, etwa Angestellten, statt sich auf dieses Bewußtsein einzustellen und Wege zu finden, solche Arbeitnehmer für die gewerkschaftliche Sache zu gewinnen. Derartige Hinweise sind in der Vergangenheit von uns nicht immer ernst genug genommen worden. Es ist vielfach zu selbstverständlich davon ausgegangen worden, daß die Einheitsgewerkschaft als organisatorisches Angebot ausreiche. Aber

obwohl die Zahl der im DGB organisierten Angestellten gewachsen ist, bleibt deren Organisationsgrad unbefriedigend; es hat sich bei ihnen nicht jene Selbstverständlichkeit eingebürgert, die in früheren Zeiten viele Arbeiter geradezu automatisch in eine Gewerkschaft eintreten ließ. Dieser „stumme Zwang des Milieus“ - wie es Franz Steinkühler zutreffend bezeichnet hat - hat sich in den beiden vergangenen Jahrzehnten fast ganz verflüchtigt, weil sich zum Beispiel das traditionell so festgefügte Geflecht der Arbeiterwohnbezirke auflöst und Weiterbildungsangebote zunehmend auch von breiten Arbeitnehmerschichten genutzt werden. Das wiederum beförderte und befördert den schon erwähnten „Individualisierungsschub“ auch bei den klassischen *Arbeitergruppen*.

Wie können, wie sollen die Gewerkschaften auf diese Situation reagieren, in der ihnen die „neuen Arbeitnehmer“ nicht wesentlich nähergerückt sind und die „alten Arbeitnehmer“ sich zu entfernen drohen? Auf diese Frage wurde bisher bestenfalls mit Stichworten wie Flexibilisierung und Differenzierung geantwortet, eine organisationspraktische, gewerkschaftspolitisch pragmatische Antwort dagegen steht aus. Sicher scheint mir, daß es keiner grundlegenden Änderung unseres Organisationskonzeptes bedarf. Die Einheitsgewerkschaft ist das in der Nachkriegszeit erfolgreichste Gewerkschaftsmodell im internationalen Vergleich. Die aktuellen Analysen bestätigen das. Die Einheitsgewerkschaft taugt bestens zur Vertretung und zur Harmonisierung unterschiedlicher Arbeitnehmerinteressen. Ich kann mir nicht vorstellen, daß eine Rückkehr zu Standesverbänden oder die Formierung von gruppenspezifischen *pressure groups* oder Lobbies ein gesellschaftspolitischer Fortschritt wäre.

Allerdings werden wir die Einheitsgewerkschaft modernisieren, sie zukunftssicher machen müssen. Diejenigen, die bereits Mitglieder sind ebenso wie die, welche wir noch gewinnen wollen, müssen in den Gewerkschaften Diskussions-, Meinungsbildungs-, Versammlungs-, Vertretungs-, Beschluß- und Verwaltungsformen finden, die ihren Wünschen und Vorstellungen entsprechen. Die Gebräuche und Strukturen, die sich entwickelt haben, müssen daraufhin untersucht und weiterentwickelt werden. Das wird sicher nicht zur Folge haben, daß wir alles Altbewährte über Bord werfen müssen, aber manches wird so anzupassen oder zu ändern sein, daß es etwa gewachsenen Mitsprache- und Partizipationsbedürfnissen gerecht wird.

III.

Die Gewerkschaften waren, als wesentlicher Teil der Arbeiterbewegung, auch Kulturbewegung. Daß dieser Strang ihrer Entwicklung nach 1945 kaum wieder aufgegriffen und fortgeführt worden ist, hat vielerlei Gründe. Es macht wohl auch wenig Sinn, eine derart verschüttete Tradition wiederbeleben zu wollen, zumal es sich im einzelnen oft um milieuspezifische Kulturformen gehandelt hat. Um so mehr müssen sich die Gewerkschaften um den Kontakt zur modernen Kultur und Kunst bemühen, müssen sie die Verbindung zu

Künstlern suchen. Angesichts der Gefährdungen, die zum Beispiel auch von den elektronischen Medien ausgehen können, wenn sie voll in den Dienst ökonomischer Interessen genommen werden und vorrangig auf Vorurteile, Sensationslust und Aggressionspotential zielen, sind Pflege und Ausbau humaner und demokratischer Kulturformen mehr denn je vonnöten. Leider verfügen die Gewerkschaften nicht über jene finanziellen Mittel, die heutzutage nötig sind, um etwa professionelles Fernsehen zu machen, Tourneen prominenter Künstler auszurichten oder ein großzügiges Mäzenatentum zu pflegen. Die Gewerkschaften haben, auch das muß zugegeben werden, kaum Erfahrungen im Umgang mit Künstlern und keine gewachsene Beziehungen zur Kulturszene. Ich kann mir allerdings vorstellen, daß sich bei gutem Willen auf beiden Seiten ein fruchtbares Verhältnis aufbauen läßt, aus dem eine Alternative zu manchen problematischen Trends im aktuellen Medien- und Kulturbetrieb entwickelt werden könnte.

Die Sozialwissenschaften haben den Gewerkschaften in der Bundesrepublik spätestens seit den sechziger Jahren viel Aufmerksamkeit zugewandt. Die Gewerkschaftspraktiker haben ihre Ergebnisse manchmal nicht akzeptieren können, so daß sich in einigen Fällen ein eher gespannt-distanziertes Verhältnis ergab, wodurch die alte Kluft zwischen Funktionären und Wissenschaftlern aufrechterhalten blieb. Daneben gab es allerdings eine Vielzahl von - meist ganz und gar unspektakulären - Arbeitsbeziehungen, etwa in den Bereichen „Humanisierung der Arbeit“, Arbeitsrecht und Sozialpolitik, aber auch mit der Geschichtswissenschaft, die sehr ansehnliche Ergebnisse erbracht haben.

Die Vorgänge um die „Neue Heimat“ und die gewerkschaftlichen Unternehmen und eine damit einhergehende Glaubwürdigkeitskrise der Gewerkschaften mögen manchen wohlgesonnenen Kollegen aus dem universitären oder wissenschaftlichen Bereich skeptisch gemacht haben. Vielleicht fühlt der eine oder andere sogar seine innere Verbundenheit schwinden. So sehr ich die Enttäuschung verstehen kann, so sehr würde ich einen solchen „Abschied von der Arbeiterbewegung“ bedauern und halte ihn im übrigen auch für grundfalsch.

Sicher ist es Mode geworden, die Gewerkschaften, die Arbeiterbewegung insgesamt für tot zu erklären: Die industriellen Strukturen, mit denen sie großgeworden sind, seien veraltet und zum Sterben verurteilt. Und die Gewerkschaften hätten die rechtzeitige Anpassung an das Neue eben versäumt. Daß sich der Industrialismus *weltweit* in einem gründlichen und tiefgreifenden Veränderungsprozeß befindet, ist unverkennbar. Die ökonomischen und gesellschaftlichen Schwergewichte verlagern sich in den hochindustrialisierten westlichen Staaten eindeutig zu den Dienstleistungen, zur Wissenschaft und zur Kommunikation. Aber ändert sich damit auch die prinzipielle Interessenlage der Mehrzahl von Arbeitnehmern, die in diesen Bereichen beschäftigt sind, gegenüber ihren Kolleginnen und Kollegen in der Produktion? Ich bin fest davon überzeugt, daß diese Frage zu verneinen ist und daß

auch die Arbeitnehmer einer wie auch immer gearteten „Informationsgesellschaft“ einer Interessenvertretung durch starke Gewerkschaften bedürfen.

Was sich allerdings bereits geändert hat und weiter ändern wird sind Arbeitsbelastungen, Arbeitszeiten, Arbeitsmotivationen, Freizeitverhalten, Familiensituationen, Bewußtseinslagen - um nur einige Stichworte zu nennen.

IV.

Zweifellos sollte auch über gewerkschaftliche Organisationsstrukturen nachgedacht werden. Die bestehenden sind in der Weimarer Republik vorgeprägt worden und sind seit der Gründung des DGB vor vierzig Jahren im wesentlichen unverändert geblieben. Gewerkschaftliche Organisationsformen müssen den ökonomischen Gegebenheiten adäquat sein - der internationale Vergleich beweist, daß die Gewerkschaften des DGB mit den Grundprinzipien von Einheitsgewerkschaft und Industrieverband dieses Kriterium bisher erfüllten. Der bereits erwähnte rasante technische und ökonomische Wandel wirft nun neue Fragen auf, zum Beispiel: Wie lassen sich noch mehr Arbeitnehmer in den Dienstleistungsbereichen für die gewerkschaftliche Sache gewinnen und sind für diesen Zweck womöglich neue oder zusätzliche Organisationsmuster notwendig? Ist es zweckmäßig, schrumpfende industrielle Bereiche organisatorisch zu konzentrieren? Welche Rolle soll zukünftig der Dachverband spielen? Es macht wenig Sinn, über solche und ähnliche Probleme, deren Lösung womöglich mit Einschnitten in bestehende Zuständigkeiten verbunden ist, zuerst öffentlich zu debattieren. Sie müssen vielmehr im Kreise der Gewerkschaften des DGB offen und kollegial erörtert und gelöst werden.

Wie beschwerlich ein derartiger Reformprozeß in der Praxis sein kann, zeigt das Beispiel Mediengewerkschaft. Eine solche Gewerkschaft trägt den veränderten Verhältnissen im Medienbereich Rechnung. Der jüngste Streit im Schriftstellerverband, aus dem übrigens frühe Impulse für eine Mediengewerkschaft kamen, macht überdeutlich, wie kraß Einsichten und deren Übertragung ins Tatsächliche auseinanderklaffen können. Künstlerisches Schaffen kann, darf und soll nicht entlang gewerkschaftlichen Beschlußlagen verlaufen, aber die Anregung durch künstlerische Phantasie könnte ein wichtiger Bestandteil zukünftiger gewerkschaftlicher Arbeit sein. Und daß die sozialen und materiellen Interessen von Künstlern mittels gewerkschaftlicher Solidarität gut vertreten und durchgesetzt werden können, hat gerade das Beispiel des Schriftstellerverbandes erwiesen. Auch insofern war seine Gründung ein Markstein in der Gewerkschaftsgeschichte - und sein Zerfall ist kein Beitrag zum organisatorischen Reformprozeß. Es wäre schade, wenn Künstler und Intellektuelle den Gewerkschaften in einer Zeit den Rücken kehrten, in der verdächtig viel von der Krise der Gewerkschaften oder gar von ihrem Ende die Rede ist. Dahinter steckt ja nicht immer in erster Linie eine Analyse und Bewertung der Sachlage (zu der ich hier einiges gesagt habe), sondern das durchaus parteiische Interesse daran, einen Trend und eine Mode in Gang zu

bringen. Das ist in Zeiten, in denen es oftmals wichtiger ist, was „in“ oder „out“, denn was richtig oder falsch ist, eine sicherlich konsequente Strategie.

V.

Immerhin ist der Versuch, die Gewerkschaften als überkommen und verstaubt, als unflexibel, hartköpfig und ideologisch starr darzustellen, bisher nicht ohne Erfolg geblieben. Daß sie berechnete kritische Anmerkungen nicht zurückweisen, haben sie bewiesen - und habe ich in diesem Beitrag unterstrichen. Aber ist es wirklich modern und fortschrittlich, wenn mehr und mehr auch die Grundsubstanz bisheriger gesellschaftlicher Gebräuche und Gemeinsamkeiten angegriffen wird? So werden Flexibilität und Individualität zu Fettschen unserer Tage stilisiert. Beide Begriffe haben historisch und praktisch-politisch mit gutem Grund einen positiven Klang - auch bei Gewerkschaften. Aber bedürfen nicht beide, um volle Wirksamkeit entfalten zu können, ihres Gegenpols: der Stabilität und der Solidarität, der Festigkeit und der Gemeinsamkeit? Wenn Arbeit in unserer Gesellschaft zeitlich flexibel aufgeteilt werden kann, bringt das sicherlich viele Vorteile mit sich: Menschen können sich Arbeits- und Freizeit besser nach ihren Bedürfnissen einrichten; Maschinen können kontinuierlicher und womöglich besser genutzt werden; Verkehrsströme können entzerrt, Infrastrukturen besser genutzt werden und so weiter. Aber wenn jede Arbeit prinzipiell über Tag, Woche, Monat und Jahr flexibel geleistet werden kann, wenn es keine gemeinsamen Ruhepausen oder anders ausgedrückt: keine Zeit zur Gemeinsamkeit mehr gibt, wann soll dann jenes menschliche Miteinander stattfinden, das letztendlich der Gesellschaft ihr Gesicht gibt? Wenn die Zeit vollends unter das Diktat von Technik und Konsum gestellt wird, kann das natürliche und menschliche Maß leicht verloren gehen.

Der Kampf der Arbeiterbewegung, die gewerkschaftliche Politik haben wesentlich dazu beigetragen, die finanziellen, sozialen, kulturellen Spielräume vieler Menschen zu vergrößern, ihnen Individualität zu schaffen. Viele Anzeichen - von der verbreiteten Art des Autofahrens bis hin zur Durchsetzung ökonomischer Macht - scheinen darauf hinzudeuten, daß Individualität offensichtlich von manchem mit der Geringschätzung der Freiheiten, Rechte und Möglichkeiten anderer gleichgesetzt wird. Muß also die Grenze zwischen Individualismus und Egoismus an der Schwelle zum „nachindustriellen Zeitalter“ neu definiert werden?

Eine Gesellschaft, in der Arbeit so flexibilisiert ist, daß die Menschen rastlos durch die Zeit hetzen und in der das ständige Kräftenessen auf allen Gebieten als Individualität gilt, ist nicht die Zielvorstellung gewesen, für die jene angetreten sind, die vor hundert Jahren die Gewerkschaften gründeten. Darin stimmen wir mit ihnen überein, und es ist an uns, möglichst viele Menschen für einen Weg in eine andere Zukunft zu gewinnen.