

Historische Bilanz und Perspektiven gewerkschaftlicher Politik*

Dr. habil. Michael Schneider, geb. 1944 in Landsberg/Warthe, Studium von Germanistik und Geschichte, ist Mitarbeiter der Abteilung Sozial- und Zeitgeschichte des Forschungsinstituts der Friedrich-Ebert-Stiftung und Lehrbeauftragter am Seminar für Politische Wissenschaft der Universität Bonn.

Kein Zweifel: Die Gewerkschaften befinden sich seit einiger Zeit in „schwerem Wetter“. Wem fallen nicht sogleich die aktuellen Probleme ein - von den Einbußen an Glaubwürdigkeit durch den Skandal um die „Neue Heimat“ über die politische Defensive gegenüber den Verfechtern einer angebotsorientierten Wirtschaftspolitik bis hin zu den Schwierigkeiten, einen gangbaren Weg von der überkommenen industriewirtschaftlichen Wachstumsideologie hin zum Konzept einer umweltschonenden Produktions- und Dienstleistungsgesellschaft zu finden. Damit nicht genug, sehen manche zeitgenössischen Beobachter gar das „Ende der Arbeiterbewegung“ heraufziehen, werde dieser (und damit den Gewerkschaften) doch mit der Auflösung der Industriearbeiterschaft im Gefolge des voranschreitenden technologischen und kulturellen Wandels die soziale Basis, der Kern ihrer Mitgliedschaft, entzogen.

Die Krisensymptome sind gewiß nicht zu übersehen. Aber berechtigen sie wirklich zu der Annahme, die oft und gerne als „Dinosaurier des Industriezeitalters“ bezeichneten Gewerkschaften hätten sich überlebt, hätten - wie die Industriegesellschaft, der sie entstammen - keine Zukunft mehr? Derartige im medienwirksamen Brustton der Überzeugung vorgetragene Zukunftsprognosen, bei denen - je nach politischem Standort - allzu häufig bittere Enttäuschung oder schadenfrohe Erwartung Pate stehen, sind wohl etwas vor schnell. Doch die damit aufgeworfene Frage nach der historisch gewachsenen und auch zukünftigen Bedeutung der Gewerkschaften ist durchaus berechtigt: Was an den Gewerkschaften, was an der gewerkschaftlichen Politik ist überholt, was mag Bestand haben, und wo zeichnen sich mögliche Entwicklungsperspektiven ab? Eine Antwort darauf wird man kaum anders als durch einen bilanzierenden Blick in die Geschichte geben können, der zugleich die Möglichkeit bietet, die jetzige Krise der Gewerkschaften vergleichend einzuordnen, um so das Neuartige der aktuellen Situation deutlich hervortreten zu lassen.

* Geringfügig überarbeiteter Vorabdruck des Schlußteils aus: M. Schneider, Kleine Geschichte der Gewerkschaften. Ihre Entwicklung in Deutschland von den Anfängen bis heute, Verlag J. H. W. Dietz Nachf., 528 Seiten mit zahlreichen Dokumenten, Tabellen und Abbildungen, Hardcover mit Schutzumschlag, 24,80 DM, Auslieferung im Mai 1989.

Der gewerkschaftliche Beitrag zur Entwicklung des Sozialstaats

Gewerkschaften sind kein Selbstzweck. Deswegen können und sollen im Mittelpunkt der folgenden Überlegungen nicht die organisatorischen und programmatischen Leistungen der Gewerkschaften stehen. Es geht vielmehr um die Frage, welchen Beitrag sie zur wirtschaftlichen und sozialen Besserstellung und politischen Gleichberechtigung der Arbeitnehmer, also zur Herausbildung des Sozialstaats, geleistet haben, wobei der Begriff des Sozialstaats eben wegen der darin eingeschlossenen demokratischen Elemente deutlich vom Konzept des Wohlfahrtsstaats unterschieden werden muß.

Eine Bilanz der gewerkschaftlichen Politik ist freilich zugleich eine Bilanz der Sozialgeschichte spätestens seit der Hochindustrialisierung. Ohne Zweifel waren die Gewerkschaften (aller Richtungen) ein wesentlicher Motor des Kampfes der Arbeitnehmer gegen Ausbeutung und politische Unterdrückung, doch sie standen nicht allein. Läßt sich also vor allem im Hinblick auf die Arbeiterbewegung insgesamt und auch auf bürgerliche Sozialreformer der auf die Gewerkschaften entfallende Anteil an der sozialen Entwicklung der letzten 100 bis 120 Jahre kaum exakt ermitteln, so wird man doch sagen können, daß die deutsche Sozialgeschichte *ohne* die Gewerkschaften mit Sicherheit anders und über weite Strecken jedenfalls weniger positiv verlaufen wäre.

Schauen wir zunächst auf die Bereiche, die den Kern gewerkschaftlicher Politik ausmachten und -machen: Vor allem dank der Streik- und Tarifaktivitäten der Gewerkschaften haben sich die Einkommen der Arbeitnehmer - mal langsamer, mal schneller - seit dem Ende des 19. Jahrhunderts vervielfacht, und das nicht nur nominell, sondern real. Dazu nur ein Beispiel, das trotz aller methodischen Vorbehalte den Entwicklungstrend belegt: Nach den Angaben des Statistischen Jahrbuchs für die Bundesrepublik Deutschland 1987 betragen die Indizes der durchschnittlichen Bruttowochenverdienste der Arbeiter in der Industrie (1980 = 100) 1913/14: 5,0; 1950 11,4; 1970: 49,6 und 1986 schließlich 122,2.

Ebenfalls zu den auch und vor allem gewerkschaftlichem Drängen zuzuschreibenden Erfolgen gehört die Verkürzung der Arbeitszeit. Seit der Mitte des 19. Jahrhunderts ist die wöchentliche Arbeitszeit in der Industrie nahezu halbiert worden; betrug sie um 1850/60 noch 80 bis 85 Stunden, so wurde sie - vielfach nach harten Arbeitskämpfen - über 60 Stunden um die Jahrhundertwende und 48 Stunden 1918/23 auf etwa 40 Stunden 1983 (und weiterhin) reduziert. Dies hat - zusammen mit dem Jahresurlaub und den verbesserten Einkommensbedingungen - zu einer unübersehbaren Steigerung des Lebensstandards breiter Bevölkerungskreise beigetragen.

Die „Lebensqualität“ der Arbeitnehmerschaft beruht zudem auf der nicht zuletzt auf Druck der Gewerkschaften stetig ausgebauten finanziellen Absi-

cherung gegen die sozialen Folgen all der Lebensrisiken, die früher - bis Ende des 19. Jahrhunderts und auch in der Weltwirtschaftskrise der 1930er Jahre - zu Not und Elend geführt haben. Kranken- und Invalidenversicherung gehören inzwischen ebenso zur sozialpolitischen Grundausstattung wie Arbeitslosen- und Rentenversicherung.

Zu den heute vielfach als selbstverständlich vorausgesetzten Lebensbedingungen der Arbeitnehmerschaft zählen auch die von den Gewerkschaften erst mühsam (mit)erkämpften gesellschaftlichen Rechte, die nur stichwortartig genannt seien: Vereinigungsfreiheit, Streikrecht, Tarifvertrag, Arbeitsschutz und Arbeitsrecht, Wahlrecht, Mitsprache- und Mitbestimmungsrechte auf betrieblicher und Unternehmens-Ebene sowie Vertretung in öffentlich-rechtlichen Gremien von der Sozialversicherung bis zum Rundfunk.

Die Gewerkschaften haben sich - schaut man allein auf ihre Mitgliederzahlen - zudem als die größte organisierte Kraft nicht nur zur Sozialreform, sondern auch zur Durchsetzung der Demokratie erwiesen: Zusammen mit anderen Verbänden und Parteien haben sie gegen zum Teil massive Widerstände für die sozialstaatliche Zählung der privatkapitalistischen Ordnung, für die Verankerung und Verwirklichung der liberalen Grundrechte und für den Auf- und Ausbau der parlamentarischen Demokratie gestritten und gelitten. Die Gewerkschaften waren (und sind) mit ihrem Ideal einer Berufs-, Standes- und Landesgrenzen übergreifenden Solidarität, mit ihren Strukturen der innerorganisatorischen Meinungs- und Willensbildung und mit der Idee der kollektiven Interessenvertretung im Rahmen einer pluralistischen Gesellschaft „Schulen“ und zugleich Garanten der Demokratie. So neigten die Gewerkschaften keineswegs zu einer Verabsolutierung ihres Machtanspruchs: Ein „Gewerkschaftsstaat“ war - anders als ihnen immer wieder vorgeworfen - zu keiner Zeit ihr Ziel. Und außerdem waren die Gewerkschaften letztlich immun gegen totalitäre Versuchungen, deren Verfechter denn auch keine unabhängige Gewerkschaftsbewegung zu dulden bereit waren und sind. Die Gewerkschaften haben sich - und das gilt schon für die Freien, die Christlichen und die Hirsch-Dunckerschen Organisationen der Weimarer Zeit - als Vorkämpfer des freiheitlich-demokratischen Rechts- und Sozialstaats erwiesen, dessen Fundamente sie 1918/19 und bei der Gründung der Bundesrepublik Deutschland zu legen halfen, dessen Ausbau sie tatkräftig unterstützten und dann - wie der Konflikt um die Notstandsgesetze zeigte - kritisch überwachten.

Über die Erfolge seien jedoch auch die Schattenseiten der gewerkschaftspolitischen Bilanz nicht vergessen. Beginnen wir wieder mit der Lohnpolitik. Die Differenz zwischen Männer- und Frauenlöhnen, die unausgewogene Entwicklung der Einkommen von Selbständigen und Arbeitnehmern und die höchst ungleiche Verteilung des Produktivvermögens markieren die Grenzen der gewerkschaftlichen Zielvorstellungen ebenso wie die ihrer Durchset-

Zungsmöglichkeiten. Und auch die Arbeitszeitverkürzung hat ihre problematischen Begleiterscheinungen: Ermöglicht durch Produktivitätsfortschritte, ging sie Hand in Hand einerseits mit einer Verdichtung der Arbeit, andererseits mit der Zunahme von Schicht- und Nachtarbeit.

Auch die eindrucksvollen Regelungen der Sozialpolitik haben ihre Schwachstellen: Noch immer sinken zahlreiche Kranke, Dauerarbeitslose und Alte, insbesondere Frauen, unter die Armutsgrenze. Die „Zweidrittel-Gesellschaft“ ist bittere Realität. Und die immer neuen Konflikte um die Kosten der Sozialversicherung, die - gerade in Krisenzeiten - zu Leistungskürzungen oder -eingrenzungen führen, zeigen überdeutlich, daß die bisherigen Erfolge der Sozialpolitik durchaus nicht gegen Angriffe und Rückschläge gefeit sind. Das gilt im übrigen auch, wie die Debatten der jüngsten Zeit einmal mehr beweisen, für den Stand des arbeitsrechtlichen Schutzes sowie die Mitsprache- und Mitbestimmungsregelungen der Arbeitnehmer. Wohl alle rechtlichen Bestimmungen - von der Mitbestimmung am Arbeitsplatz bis zum Einfluß auf Investition und Produktion des Unternehmens - haben ihre Lücken und Schwachstellen, die überdies Einf allstore für die Bemühungen um den Abbau bereits erreichter Positionen bieten. Auch die Auseinandersetzungen um das Streikrecht und um das von den Gewerkschaften geforderte Verbot der Aussperrung bestätigen den Eindruck, daß keineswegs alle Probleme der Rechtsstellung der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften (dauerhaft) gelöst sind. Sozialpolitik und Arbeitsrecht haben sich bisher nicht aus ihrer Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Entwicklung sowie von wirtschafts- und finanzpolitischen Entscheidungen lösen können, auf die die Gewerkschaften - wie das Schicksal ihrer Konzepte zur Erreichung und Sicherung der Vollbeschäftigung zeigt - nur bedingt, wenig oder keinen Einfluß haben.

Schließlich kann der Versuch einer Bilanz der gewerkschaftlichen Politik nicht daran vorbeigehen, daß es den Gewerkschaften nicht gelungen ist, die Katastrophen der deutschen Geschichte zu verhindern: Die Massenstreikdebatte sowie die „Politik des August 1914“ und der hilflose Kurs zwischen Anpassung und Protest im Frühjahr 1933 zeigen die fatale Neigung der Gewerkschaften, Entschlossenheit und Radikalität ihrer Gegner und der Feinde einer sozialen und demokratischen Gesellschaft zu unterschätzen. Gerade diese Niederlagen verweisen in deutlicher Zuspitzung auf die schmerzliche Erfahrung der Gewerkschaften: Tarif- und (sozial)politische Fortschritte sind revidierbar. So versuchen weite Kreise der Unternehmerschaft regelmäßig, in wirtschaftlichen Krisenzeiten mit einer „Roll-back“-Strategie die angeblich zu kostspieligen „Wohltaten“ des Sozialstaats wieder einzusammeln - so als hätten diese nicht ohnehin die Arbeitnehmer selbst durch Einkommensverzicht, Beiträge und Steuern bezahlt. Und so erheben sich immer wieder Stimmen, die vor einem „übersteigerten“ Gewerkschaftseinfluß warnen: ihn zu vermindern sollen mühsam erkämpfte demokratische Rechte der Arbeitnehmer abgebaut werden.

Voraussetzung gewerkschaftlicher Erfolge:
Glaubwürdigkeit durch programmatisch-politische Kompetenz
und kämpferischen Reformismus

In Krisenzeiten zeigt sich die strukturelle Schwäche der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften: Arbeitslosigkeit und drohender Arbeitsplatzverlust sowie Einkommensrückgang einerseits, Mitgliedereinbußen und „herrschende Meinung“ andererseits schwächen die Kampf- und Durchhaltekraft der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften. Umgekehrt verweist dies aber auch auf die Bedingungen, unter denen die gewerkschaftliche Politik Erfolge zu verzeichnen hatte und hat. Aus dem Bündel von Erfolgsvoraussetzungen ragen einige heraus: gute wirtschaftliche Entwicklung, die Verteilungsspielräume und Arbeitskämpfungsmöglichkeiten bietet; klare Ziele, die an den Bedürfnissen der Arbeitnehmer anknüpfen und zugleich über den engen Forderungsrahmen hinausgehen und strukturelle Veränderungen anvisieren; organisatorische Stärke der Gewerkschaften und Mobilisierbarkeit der Arbeitnehmer im umstrittenen Tarifbereich, die das Arbeitskampf- und Drohpotential der Gewerkschaften glaubwürdig machen; Rückenwind durch parteipolitische Unterstützung und durch breite Zustimmung zum Beispiel der veröffentlichten Meinung.

Mögen diese „Erfolgsbedingungen“ auch sozusagen einen Idealzustand beschreiben, so zeigt dieser Katalog doch, welche Ausgangsposition für Gewerkschaften im Konfliktfall anzustreben ist. Da die wirtschaftliche Entwicklung kaum oder nur mittelbar gewerkschaftlicher Einflußnahme unterliegt, da auch der Einfluß auf Politik und öffentliche Meinung gerade in Krisenzeiten eher gering ist, fällt den beiden anderen Elementen erfolversprechender gewerkschaftlicher Politik eine um so größere Bedeutung zu. Vor allem hier setzen denn auch die innergewerkschaftlichen Überlegungen an, Glaubwürdigkeit, Effektivität und programmatisch-politische Kompetenz der Gewerkschaften wieder zu stärken, die in der Krise der siebziger und achtziger Jahre deutlich gelitten haben.

Die Verwirklichung einer Reihe organisationspolitischer Forderungen - vom Ausbau der Gewerkschaftspresse über die Stärkung der innerorganisatorischen Demokratie bis hin zur Belebung der Kulturarbeit - könnte Zusammenhalt und Attraktivität der Gewerkschaften verbessern; doch erstens diktiert die Finanzklemme - zu denken ist an die Einstellung der „Welt der Arbeit“ und an die Pläne zur Reform der DGB-Struktur - offenbar geradezu entgegengesetzte Beschlüsse; und zweitens reichten solche Maßnahmen als Antwort auf den derzeitigen Umbruch wohl nicht aus.

Die Industriegesellschaft ist in eine Phase beschleunigten Wandels eingetreten: Neue Techniken, insbesondere die Mikroelektronik, verändern Arbeitswelt und Lebensverhältnisse insgesamt; die Zerstörung der natürlichen Umwelt hat ein Ausmaß erreicht, das ein Umdenken und Umsteuern zwingend erforderlich macht. Gefragt sind also Konzeptionen zum sozialen

und ökologischen Umbau der Industriegesellschaft - zur nachindustriellen Gesellschaft. Dieser Herausforderung zu begegnen, ist unter den gegebenen Verhältnissen nicht leicht: Der Wunsch nach einer Stärkung der wirtschaftlichen Auftriebskräfte beansprucht einen hohen Rang, ließen sich doch bei zunehmendem Bruttosozialprodukt Umschichtungs- und Verteilungsprobleme leichter lösen; und auch die Massenarbeitslosigkeit behindert - getreu der schiefen Gegenüberstellung von Umweltschutz und Arbeitsplatzsicherheit - ein Umsteuern in der Industriepolitik.

Gefordert sind hier auch die Gewerkschaften, die sich seit den siebziger Jahren verstärkt mit den Problemen der Zukunft der Industriegesellschaft befaßt haben - nicht zuletzt, weil es dabei auch um ihre eigene geht. Doch wie die Industriegesellschaft sind auch die Gewerkschaften in Jahren der Krise nicht gerade gut gerüstet, um diese Herausforderung zu bestehen: Organisatorische Probleme und Einbußen der politischen Glaubwürdigkeit einerseits, Interessendifferenzen zwischen den und innerhalb der Gewerkschaften andererseits machen es ihnen schwer, die fällige Neuorientierung ihrer Politik zu formulieren.

Ein grundsätzliches Problem erwächst der gewerkschaftlichen Programmatik aus dem Verlust ihres früher geradezu unkritischen Fortschritts-glaubens, in dem technische und wirtschaftliche Weiterentwicklungen allzu optimistisch zugleich als Beitrag zum sozialen Aufwärtstrend verstanden wurden. Angesichts der allenthalben sichtbaren und spürbaren „Grenzen des Wachstums“ und der negativen Begleiterscheinungen des technologischen Wandels macht sich seit Mitte der 1970er Jahre „Endzeitstimmung“ breit. In der Tat haben sich die Gewerkschaften mit einer schlüssigen Stellungnahme zum Vordringen neuer Technologien - vom Computer über die Mikroelektronik bis zur Bio- und Gentechnik - schwer getan. Traditionell standen und stehen die Gewerkschaften dem technischen Fortschritt positiv gegenüber; aber in den letzten Jahren lenkten sie - anders als in früheren Zeiten beschleunigter Rationalisierung - ihr Augenmerk stärker auf die negativen Begleit- und Folgeerscheinungen: gesteigerte Intensivierung der Arbeit, Zwang zur produktionsorientierten Flexibilisierung der Arbeitszeiten und vor allem der Verlust von Arbeitsplätzen - all das sind Faktoren, bei denen die Gewerkschaften in die Diskussion einbezogen sind. Dadurch setzten und setzen sie sich leicht dem Vorwurf der „Fortschrittsfeindlichkeit“ aus, der ihnen die Durchsetzung von Regelungen und Maßnahmen zur Milderung der sozialen Folgen der neuen Produktionstechniken erschwert und wohl auch erschweren soU.

Gewiß leistet das Grundsatzprogramm des DGB vom März 1981 einen wichtigen Beitrag zur Neuorientierung der gewerkschaftlichen Politik unter den Bedingungen von Umweltkrise, Massenarbeitslosigkeit und Rüstungswettlauf. Fragen der Vollbeschäftigungspolitik, der Stellung in und zum Sozialstaat des Grundgesetzes, des Einsatzes neuer Technologien und des Umweltschutzes wurden hier erstmals konkret angesprochen; traditionelle Forde-

rungen - wie das Recht auf Arbeit, Humanisierung der Arbeitswelt, gerechte Einkommens- und Vermögensverteilung, Kontrolle wirtschaftlicher Macht und Bildungspolitik - behielten nach wie vor ihren Rang als zentrale Themen der gewerkschaftlichen Grundsatzprogrammatis. Gerade angesichts der „Roll-back“-Politik der Unternehmer und der diesen nahestehenden politischen Kräfte unternahm das Grundsatzprogramm 1981 insgesamt den Versuch, das Sozialstaatspostulat des Grundgesetzes und die Funktion der Gewerkschaften im Sozialstaat auf privatkapitalistischer Grundlage genau und realitätsnah zu bestimmen: Gewerkschaften könnten und dürften sich danach nicht auf eine der Alternativen Ordnungsfaktor *oder* Gegenmacht reduzieren lassen; sie haben vielmehr - so hieß es in der Präambel - eine doppelte Stoßrichtung: sie haben eine Schutz- *und* Gestaltungsfunktion. Die Betonung dieser Doppelaufgabe hat mehr als nur deklamatorischen Charakter. Zwar verstehen sich die Gewerkschaften vielfach als „Service“-Organisationen im Rahmen der bestehenden Verhältnisse, doch sie drängen nach wie vor auf strukturelle Veränderungen, die am Sozialstaatsgebot des Grundgesetzes orientiert sind. Daß es schon darum mannigfache Konflikte gab und gibt, deutet auf die mal mehr, mal weniger kämpferisch vertretene Gegenmachtposition der Gewerkschaften hin. Trotz Aufgaben- und Funktionswandels der Gewerkschaften hin zu „öffentlich-rechtlichen“ Institutionen lebt also in autonomen Handlungsansätzen ihre Tradition als Kampf Organisation fort. An diesem kämpferischen Reformismus gilt es festzuhalten.

Weder mit dem Grundsatz- noch mit dem Aktionsprogramm vom Oktober 1988 ist die Programmdebatte der Gewerkschaften freilich beendet, zumal für eine Reihe der in den Programmen angesprochenen Fragen keineswegs eindeutige und für alle Einzelgewerkschaften akzeptable Antworten in Sicht sind. Das gilt insbesondere für den Bereich des Umweltschutzes, dessen Notwendigkeit die Gewerkschaften zwar frühzeitig betont haben, dessen praktische Realisierung ihnen indessen einige Schwierigkeiten bereitet. Als Organisationen, die die Interessen der Arbeitnehmer, auch derer in der Chemieindustrie und der Energiewirtschaft, vertreten, fiel es ihnen nicht leicht, die Umweltschutzgesichtspunkte mit den ökonomischen und sozialen Interessen der betroffenen Arbeitnehmer zu versöhnen. Das im März 1985 vom DGB-Bundesvorstand verabschiedete Konzept „Umweltschutz und qualitatives Wachstum“ versuchte eine Verknüpfung von ökonomischen und ökologischen Zielsetzungen, deren Realitätsbezug in konkreten Konflikten noch unter Beweis zu stellen wäre.

Ein Prüfstein für die Ernsthaftigkeit des Willens zur Neuorientierung ist mit Sicherheit die Stellung zur Weiternutzung der Kernenergie. Die Gewerkschaften laufen dabei Gefahr, durch das Ausweichen in Formelkompromisse in eine politische Selbstblockade zu geraten. Ob und inwieweit diese Gefahr mit den Beschlüssen des DGB-Kongresses 1986 in Hamburg und des DAG-Kongresses 1987 in Hannover zum Ausstieg aus der Kernenergie vermieden wurde, wird sich bald zeigen.

Kaum Lösungswege sind zudem erkennbar, wenn es darum geht, zwischen möglicher Arbeitsplatzgefährdung und Abbau der Rüstungswirtschaft zu entscheiden. Konkret ist diese Frage zu beantworten, wenn es um Alternativen zu einer Politik des wirtschaftlichen Wachstums durch vermehrte Rüstungsausgaben und Waffenexporte geht.

Zentrale Bedeutung in der Gewerkschaftspolitik muß im übrigen nach wie vor die Frage der Menschenrechte behalten. Dabei ist nicht nur an Sicherung und Ausbau der demokratischen und sozialen Grundrechte in der Bundesrepublik Deutschland, speziell auch an das Eintreten für die Rechte von ausländischen Arbeitnehmern und Asylbewerbern sowie an die Abwehr von Ausländerfeindlichkeit zu denken; hierher gehört auch das Engagement für die Verwirklichung der Grundprinzipien eines menschenwürdigen Lebens in anderen Ländern der Erde - von Chile bis Süd-Afrika.

Noch wenig ausgelotet sind wohl die Möglichkeiten der internationalen Gewerkschaftszusammenarbeit, um mit den weltweiten Wirtschafts- und Arbeitsmarktproblemen und der politischen Ausdünnung der nationalen Entscheidungsebenen zugunsten überregionaler und internationaler Gremien fertigzuwerden, um aber auch dem Einfluß multinationaler Konzerne entgegenzutreten zu können. Mit dem Internationalen Bund Freier Gewerkschaften und mit dem 1973 gegründeten Europäischen Gewerkschaftsbund sind zwar internationale Zusammenschlüsse gebildet worden; deren politische Effektivität ist indessen sehr begrenzt. Gerade mit Blick auf die voranschreitende europäische Integration, das heißt die Bildung des Gemeinsamen Binnenmarktes bis 1992, steckt die europäische Gewerkschaftszusammenarbeit noch in den Kinderschuhen.

Über die Einbindung der gewerkschaftlichen Politik in den europäischen Aktionsrahmen und über die Konzentration auf den Kampf gegen Sozialabbau und Massenarbeitslosigkeit darf jedoch nicht die Verflechtung der Gewerkschaften in das Spannungsfeld von Ost und West, von Nord und Süd, dürfen nicht die internationalen Probleme wirtschaftlicher Macht, der Verletzung der Menschenrechte, der Friedensbedrohung und der weltweiten Umweltzerstörung ins Abseits der gewerkschaftlichen Politik geraten. Ob diese Fülle nationaler und internationaler Aufgaben die Gewerkschaften überfordert, kann nur die Zukunft zeigen.

Die zentrale Herausforderung: die „neuen Arbeitnehmer“

So eindrucksvoll sich die Bilanz der gewerkschaftlichen Politik im Rückblick auf über 100 Jahre deutscher Sozialgeschichte trotz aller Schwachpunkte und Schattenseiten auch ausnehmen mag, so beachtlich auch die aktuellen Bemühungen um eine programmatisch-politische Neuorientierung sind - die gegenwärtige Situation ist alles andere als rosig für die Gewerkschaften. Mit dem Vormarsch neuer Produktions-, Büro- und Kommunikationssysteme gehen Veränderungen von Arbeitswelt und Arbeitnehmerbewußtsein einher,

deren Tragweite für Artikulation und Vertretung von Arbeitnehmerinteressen kaum zu erahnen ist. An der Individualisierung der Arbeitnehmer in Arbeitswelt und Freizeit prallen traditionelle kollektive Interpretationsmuster der Konfliktlagen ab. Die Gewerkschaften werden von einer Entwicklung eingeholt, die sie selbst mitgestaltet haben: Daß die Bedürfnisse nach individueller Lebensgestaltung heute so vehement vorgetragen werden, ist auch und gerade dem hohen Niveau an allgemeiner Lebensqualität und sozialer Sicherheit zu verdanken, das die Gewerkschaften mitgeschaffen haben.

Gerade der Blick in die Geschichte lehrt, daß nicht die gegenwärtige Arbeitsmarktkrise, daß nicht die antigewerkschaftlichen Krisenkonzepte und auch nicht der Einflußverlust der Gewerkschaften „neu“ sind. „Neu“ ist vielmehr, daß das blinde wirtschaftliche Wachstum, vor allem der Industrie, auf dem die gewerkschaftlichen Erfolge der Vergangenheit weitestgehend aufbauten, angesichts der rasant voranschreitenden Umweltzerstörung nicht mehr wünschbar sein kann und sein darf. Und „neu“ ist, daß mit der Herausbildung der nachindustriellen Gesellschaft *die* soziale Basis der Gewerkschaften, die männliche industrielle (Fach)Arbeiterschaft, schrumpft: 1987 war erstmals die Zahl der Angestellten größer als die der Arbeiter. Die Gewerkschaften sind in wichtigen Bereichen - Kohle, Stahl, Werften - in die Rolle der Verteidiger auf Dauer kaum überlebensfähiger Strukturen geraten, während die Arbeitnehmer der aufstrebenden Industrien und Dienstleistungsbereiche ihnen fremd bis ablehnend gegenüberstehen. Das Wort vom „Ende der Gewerkschaften“ geht um.

Dennoch haben die Gewerkschaften allen Anlaß, sich diesem Problem selbstbewußt zu stellen, und zwar unter dreifachem Aspekt: Erstens haben sie in der Vergangenheit bewiesen, daß sie durchaus in der Lage waren, heterogene Arbeitnehmerschichten zusammenzubinden; das gilt am eindrucksvollsten für die Überwindung der Facharbeiterbeschränkung, allerdings nurmehr bedingt für das Werben um weibliche Arbeitnehmer und um Angestellte und auch für die Integration ausländischer Arbeitnehmer seit den 1960er Jahren. Zwar taten sich die Gewerkschaften mit der sozialen Heterogenität der Arbeitnehmerschaft immer dann besonders schwer, wenn es um die Bildung eines über die industrielle Arbeiterschaft hinausgehenden Zusammenschlusses ging; doch bei aller durch diese Erfahrung begründeten Skepsis verbietet es der zunehmende Angestellten- und Frauenanteil in der Mitgliedschaft, jede Chance zur Organisierung einer übergreifenden Arbeitnehmersolidarität schlankweg zu leugnen. Übrigens: Solidarität ist nie, also auch nicht in Zeiten relativ intakter Arbeitermilieus, sozusagen naturwüchsig entstanden; Solidarität mußte immer gewollt und gegen Widerstände durchgesetzt und bewahrt werden.

Zweitens haben sich die Gewerkschaften in der Geschichte als überaus wandlungsfähig erwiesen; sie haben sich an veränderte Rahmen- und Kampfbedingungen angepaßt, ohne den Kern ihrer Zielvorstellungen aufzugeben. Das gilt für ihre Organisationsform: Aus lokalen Berufsverbänden sind natio-

nale Zentralorganisationen, aus diesen Industriegewerkschaften geworden, um der Konzentration wirtschaftlicher und politischer Macht gestärkt begegnen zu können. Daß dabei die persönliche Nähe von örtlicher Gewerkschaftsführung und Mitgliedern längst einer durch Delegationsprinzipien ritualisierten Ferne von „Apparat“ und „Basis“ gewichen ist, mag eine „natürliche“ Folge des Weges zur Großorganisation sein, muß aber dessenungeachtet Anlaß zur Korrektur sein. Der Wandlungsprozeß hat aber auch und vor allem die Stellung und Funktion der Gewerkschaften erfaßt: Die Gewerkschaften sind heute weitgehend durch Gesetzgebung, Arbeitgeber und öffentliche Meinung anerkannt; diese Anerkennung bezieht sich allerdings vornehmlich auf die von den Gewerkschaften nach und nach immer stärker übernommene Funktion als Ordnungsfaktor im Rahmen der bestehenden Wirtschafts- und Sozialordnung. In dem Maße, in dem sich die kapitalistische Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung trotz aller Krisen als lebenskräftig und sozialstaatlich überformbar erwies, in dem Maße haben die Gewerkschaften eine Fülle von Aufgaben hinzugewonnen, haben sich die Gewerkschaften zugleich in diese Ordnung eingefügt, ohne jedoch ihre Gegenmachtfunktion aufzugeben.

Drittens dauern schließlich eben jene Konflikte fort, die zur Gründung der Gewerkschaften geführt haben. Denn das Ende, besser: der relative Bedeutungsschwund der Industriearbeit wird nicht das Ende der Erwerbsarbeit bedeuten. So wichtig und richtig es ist, Begriff und Stellenwert der Arbeit in der heutigen Gesellschaft neu zu bestimmen, so unrealistisch dürfte es sein, für eine überschaubare Zukunft eine Gesellschaftsordnung auszumalen, die ohne Erwerbsarbeit auskommen könnte. Wenn aber die Erwerbsarbeit fort-dauert, dann bleiben auch zentrale Problemfelder erhalten, die zum „traditionellen“ Aufgabengebiet der Gewerkschaften gehören.

Es wäre unzureichend, wenn die Gewerkschaften auf die Entwicklung zur nachindustriellen Gesellschaft und auf den damit verbundenen Wertewandel nur mit einer „verbesserten“ Aufklärung antworten wollten, die die Individualisierungswünsche zum Beispiel von Frauen, Jugendlichen, Angestellten und technischer Intelligenz - wie früher in der Angestelltenagitation - als „falsches Bewußtsein“ entlarven würde. Die Gewerkschaften werden stärker als bisher gerade die Entwicklung neuer individueller Freiheitsbedürfnisse und -möglichkeiten zu bejahen haben, was ihnen um so leichter fallen sollte, da sie deren soziale Voraussetzungen selbst mitgeschaffen haben.

Die Gewerkschaften brauchen also neue Orientierungsmuster: Für die Industriegesellschaft im Übergang reicht der historische Rückgriff auf die „düstere Vergangenheit“ nicht aus, um die heute zur Politikfähigkeit erforderliche Integration breiter Arbeitnehmerschichten zu erreichen. Angestellte haben heute weniger denn je Anlaß, sich mit dem Schicksal der ausgebeuteten Arbeiter und Arbeiterinnen des 19. Jahrhunderts zu identifizieren. Wohl aber können auch sie aus der Frühzeit des industriellen Kapitalismus lernen, was es für die Arbeitnehmer heißt, ohne gewerkschaftliche Organisation den „De-

regulierungs"- und „Flexibilisierung“-Strategien der Arbeitgeber ausgeliefert zu sein. Das kann jedoch die eigene Erfahrung von Konflikt, individueller Hilfslosigkeit und gewerkschaftlicher Solidarität nicht ersetzen. Die Gewerkschaften brauchen also ein Arbeitnehmerbild, in dem - anders als in der Vergangenheit - nicht nur das individuelle Selbstwertgefühl des Facharbeiters, sondern das aller Arbeitnehmer, eben auch der Angestellten akzeptiert wird. Erst auf dieser Basis werden sich die Gewerkschaften als Ansprechpartner für die Lösung von Konflikten am Arbeitsplatz und für die Probleme der sozialen Daseinsvorsorge empfehlen. Grundlage ihrer Politik muß die Erkenntnis sein, daß es weder *die* Arbeiter noch *die* Arbeitnehmer gab und gibt.

Die Anerkennung der höchst unterschiedlichen Lebensmuster und Interessen innerhalb der Arbeitnehmerschaft bedeutet nicht, daß die Gewerkschaften eine umfassende Gesellschaftsordnungsvorstellung aufgeben müßten. Wohl aber müssen sie das Ziel einer solidarischen Gesellschaft, in deren Mittelpunkt nicht Technik oder Wirtschaft, sondern der Mensch steht, stärker als bisher konkretisieren und an den vielfältigen Bedürfnissen und Wünschen der Arbeitnehmer ausrichten. Ansätze dazu sind in Sicht: Wenn etwa die IG Metall die Vereinbarung von Arbeitszeit-Tarifverträgen mit mehreren Alternativen vorschlägt, aus der Betriebsrat und Arbeitgeber einvernehmlich die für den jeweiligen Betrieb und die Belegschaft beste Regelung aussuchen können. Wenn etwa über gewerkschaftliche Konzeptionen zur Gestaltung der Arbeit nachgedacht wird, die den Zusammenhang von Arbeit und Nichtarbeit und damit die Chancen zur Entfaltung der Persönlichkeit in Arbeit und Freizeit betreffen. Wenn etwa die in der deutschen Gewerkschaftstradition angelegte Betriebs- und Arbeitsplatzferne der Gewerkschaften durch neue Organisationformen abgebaut werden soll. Von den Ansätzen zur programmatisch-politischen Neuorientierung war schon die Rede.

Die Gewerkschaften müssen sich, ihre Programmatik und ihre Praxis - wie so häufig in ihrer langen Geschichte - zusammen mit der durch die eigene Politik veränderten Welt wandeln. Dabei haben sie wahrlich keinen Anlaß, ihre Grundprinzipien aufzugeben: Soziale Gerechtigkeit, menschliche Solidarität, freiheitliche Demokratie und internationale Zusammenarbeit sind Eckpunkte der Gewerkschaftspolitik, die angesichts weltweiter Not, Ausbeutung, politischer Manipulation und Unterdrückung, angesichts von Umweltzerstörung und Kriegsgefahren nichts an Aktualität eingebüßt haben. Die Gewerkschaften sind im Umbruch - vermutlich tiefergreifend als je zuvor in ihrer Geschichte. Aber am Ende sind sie nicht.