

Probleme gewerkschaftlicher Betriebsund Tarifpolitik im Strukturwandel*

Prof. Dr. Eckart Teschner, geb. 1940 in Danzig, Lehre als Elektromechaniker, Studium der Soziologie, Politik und Ökonomie in Frankfurt, lehrt seit 1986 Soziologie an der Fachhochschule Darmstadt.

I.

Weltweit ist heute in den fortgeschrittenen Industriegesellschaften ein Prozeß des wirtschaftlichen und sozialen Umbruchs zu beobachten, in dem sich historisch angelegte Rationalisierungstendenzen in einem neuen sozialgeschichtlichen Ausmaß entfalten. Im Zuge dieser Entwicklung werden eingespielte und verfestigte gesellschaftliche und institutionelle Bedingungen der Steuerung und Regulierung von Ökonomie und Politik wie auch der Durchsetzung sozialer Interessen nachhaltig verändert. Die Tiefenwirkung dieses Wandels, seine Auswirkungen auf Form und Gehalt der sich neu formierenden gesellschaftlichen Strukturen sind heute kaum präzise zu fassen und vorab zu bestimmen.

Nicht nur die gesellschaftliche Wirklichkeit ist unübersichtlich geworden, sondern auch die sozialwissenschaftlichen Theorieansätze sind es, die mit

* Dieser Aufsatz ist aus einem Forschungsprojekt hervorgegangen, das in Kooperation zwischen dem Institut für Sozialforschung (Frankfurt) und der Tarifaufteilung beim Vorstand der IG Metall durchgeführt wird. Zu den im Aufsatz behandelten Themen liegen aus diesem Projekt drei Veröffentlichungen vor: H. Dabrowski/O. Jacobi/E. Schudlich/E. Teschner (Hg.): Forschungsprojekt „Tarifpolitik im Strukturwandel“, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 1989. Band 1: Gewerkschaftliche Tarifpolitik unter veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. Band 2: Gewerkschaftliche Tarif- und Betriebspolitik im Strukturwandel. Band 3: Tarifpolitische Interessen der Arbeitgeber und neue Managementstrategien.

ihren empirischen Befunden, ihren diversen Zentralbegriffen, ihren Diagnosen und Prognosen keine eindeutigen theoretischen Perspektiven zur Deutung der neuen Phänomene bieten. Die mangelnde empirische und begriffliche Eindeutigkeit der aktuellen Entwicklungen, die eher den Anschein eines sozialen Gärungsprozesses haben, legt es nahe, von einer Phase gesellschaftlicher Transformation auszugehen, deren Perspektiven und Auswirkungen für das zukünftige politische und soziale Institutionengefüge keineswegs unterschieden sind, sondern der geschichtlichen Gestaltungskraft ihrer Akteure unterliegen, die mit konkurrierenden Zielsetzungen und Strategien diesen Übergangsprozeß zu bestimmen versuchen.

Seit einiger Zeit deutet sich ein Wandel des ökonomischen Entwicklungsmodells und der staatlichen Sozialpolitik an, der die Bedingungen gewerkschaftlicher Politik nachhaltig verändert und den die letzten Jahrzehnte dominierenden Konsens einer sozialstaatlich regulierten Wirtschafts- und Sozialpolitik auszulösen droht. Dieser politisch-ökonomische Wandel hat nicht erst mit dem Regierungswechsel 1982 eingesetzt, sondern schon in der auslaufenden sozial-liberalen Koalition einen Vorläufer gehabt. Eine ganze Reihe wirtschaftspolitischer und sozialpolitischer Veränderungen der letzten Jahre sind offensichtlich nicht an ein bestimmtes Spektrum konservativer politischer Kräfte gebunden, sondern scheinen durch tiefergehende Prozesse des gesellschaftlichen Strukturwandels bedingt zu sein. Für die in der Nachkriegsgeschichte der Bundesrepublik relativ erfolgreiche Tarifpolitik der Gewerkschaften verändern sich damit relevante politische Rahmenbedingungen. Die überkommenen lohnpolitischen Strategien der westdeutschen Gewerkschaften, etwa die Formel: Produktivitätszuwachs plus Inflationsausgleich, beinhalteten konzeptionell immer auch eine flankierende, auf Wachstum und Vollbeschäftigung ausgerichtete staatliche Wirtschaftspolitik einerseits und eine soziale Lebensrisiken, die durch das Arbeitseinkommen nicht abgedeckt werden können, ausgleichende staatliche Sozialpolitik andererseits. Gewerkschaftliche Politik hat sich in der Nachkriegsgeschichte auf diese politischen Bedingungen eingespielt und in diesem bis in die siebziger Jahre hinein politisch wirksamen Zusammenhang eine, gemessen am internationalen Vergleich, effektive Interessenpolitik betreiben können. Sieht man von den arbeitszeitpolitischen Erfolgen ab, so liest sich die Bilanz der letzten zehn Jahre weniger erfolgreich: statt Vollbeschäftigung eine mittlerweile tief in die sozialen Strukturen der Gesellschaft eingefressene Massenarbeitslosigkeit, statt Ausbau Drosselung sozialstaatlicher Politik und eine Tendenz zur Privatisierung sozialer Lebensrisiken, statt aktiver, auf Vollbeschäftigung ausgerichtete Wirtschaftspolitik eine Politik der neoliberalen Marktregulierung, statt Umverteilung eine wachsende Einkommensschere. Diese Bilanz ist keineswegs den Gewerkschaften anzulasten, sie zeigt aber, in welchem Ausmaß die Rahmen- und Erfolgsbedingungen gewerkschaftlicher Politik sich verändert haben; und sie zeigt auch, daß die organisatorischen und tarif politischen Konzepte der Gewerkschaften einer Revision bedürfen.

II

Mit den Prozessen der technologischen Modernisierung schließlich wird der Kernbereich gewerkschaftlicher Interessenvertretung, die Arbeits- und Leistungsbedingungen, berührt. Es geht dabei um Dimensionen der Flexibilisierung, Dezentralisierung und Tertiarisierung der industriellen Produktion. Die Tendenz zur durchgehenden Flexibilisierung von Produktion und Arbeit gefährdet und unterhöhlt die gewerkschaftlichen Ansprüche auf allgemeingültige und verbindliche Regelungen betrieblicher Arbeitsverhältnisse. Das Verhältnis von Tarifvertrag und betrieblichen Arbeitsbedingungen wird unbestimmter. Die Konflikte um die Arbeitszeit zeigen, daß die industriellen Flexibilisierungszumutungen zugleich den Regelungshorizont der Tarifpolitik überschreiten. Die in den Flexibilisierungsstrategien angelegte Hegemonie industrieller Zeitstrukturen beginnt auch die außerberuflichen und außerbetrieblichen Lebenswelten umzuformen und berührt gesamtgesellschaftliche Dimensionen unseres sozio-kulturellen Selbstverständnisses. Die Tendenz zur Dezentralisierung verändert die betrieblichen Organisationssysteme und ihre hierarchischen Gliederungen und verlagert in gewissem Umfang Entscheidungs- und Regelungskompetenzen an ausführende Einheiten zurück. Dies verbindet sich keineswegs mit einem Zuwachs an betrieblicher Autonomie. Konzentrationsbewegungen und der Aufbau integrierter Produktionsverbände setzen sich fort, sei es in der Form multinationaler Konzerne, internationaler Unternehmenskooperationen oder logistisch verknüpfter Wertschöpfungsketten, die Unternehmens-, Branchen- und auch Ländergrenzen überschreiten können. Diese widersprüchliche Tendenz von Dezentralisierung und Konzentration konfrontiert Gewerkschaften wie Betriebsräte mit neuen Anforderungen, die neue Formen der Vertretung, Abstimmung und Kooperation verlangen. Die Tertiarisierung der industriellen Produktion erzeugt für die Gewerkschaften zunächst einmal Bestands- und Rekrutierungsprobleme. Der Rückgang der klassischen Industriearbeiterschaft an den Erwerbstätigen ist zugleich mit dem Niedergang traditioneller Industriebereiche und -regionen verbunden, in denen die Gewerkschaften traditionell von einem spezifischen sozialen Milieu getragen wurden und über eine dichte Organisationsstruktur und -kultur verfügten. Die an Bedeutung gewinnenden Beschäftigtengruppen - Frauen, kaufmännische und technische Angestellte, Forschungs- und Entwicklungspersonal - haben sich, trotz einiger Organisationserfolge, aus sehr disparaten Bedürfnis- und Interessenlagen heraus gegenüber den gewerkschaftlichen Rekrutierungsbemühungen als überaus resistent erwiesen.

Die Prozesse des gesellschaftlichen Strukturwandels stellen zwei zentrale Bezüge traditioneller gewerkschaftlicher Tarif- und Betriebspolitik infrage. Die in der Vergangenheit am Typus des industriellen Facharbeiters und des angelernten Massenarbeiters orientierte Politik der inhaltlichen und organisatorischen Vereinheitlichung von sozialen Interessen ist angesichts der sozialstrukturellen Differenzierung und Heterogenisierung nicht mehr aufrecht zu erhalten. Arbeitsplatz und Arbeitsprozeß können unter den Gesamtbedin-

gungen der technologischen Modernisierung nicht mehr weiterhin ungebrochen zentrale Angelpunkte für die Interpretation und organisatorische Repräsentanz von sozialen Bedürfnissen und Interessen bleiben. Der Interessenbegriff muß weiter gefaßt werden, was sicherlich Konsequenzen für die organisatorische Struktur der Gewerkschaften haben wird.

III.

Die Konsequenzen, die sich aus der technologischen Modernisierung der Arbeitsabläufe und der Betriebs- und Unternehmensstrukturen ergeben, sind von einer inneren Dynamik und grundsätzlichen Ambivalenz geprägt, die den Gewerkschaften erhebliche Spielräume eröffnet. Ihre Ambivalenz besteht darin, daß der Einsatz moderner Informationstechnologien nicht nur die zentralen Herrschaftsinstanzen stärkt, sondern zugleich neue Dimensionen selbstgeregelter Kommunikation und Kooperation hervorruft, wie dies in den Begriffen „halbautonome Gruppen“ oder „kontrollierte Autonomie“ zum Ausdruck kommt. In der Fertigung, im hochtechnisierten Produktionsprozeß, zeigt sich dies in der Tendenz, Fertigung und Arbeitshandeln zu entkoppeln. Während die Fertigung zunehmend zu einem technisch autonomen Prozeß wird, werden die die Fertigung bedienenden Tätigkeiten immer stärker zu einem kommunizierenden, kooperierenden und koordinierenden Verbund. Dieser wird, anders als im tayloristisch-fordistischen Produktionsprozeß, weniger von technischen Imperativen kontrolliert und gesteuert. Die neuen Managementstrategien und ihre Partizipationsangebote sind von daher nicht alleine technisch-funktionalen Ursprungs, sie sind auch Reaktionen auf die veränderten technologischen Bedingungen betrieblicher Herrschaft. Wenn das Arbeitshandeln nicht mehr in gleicher Weise determiniert ist, dann müssen Loyalitäten sichergestellt werden, dann muß das Arbeitshandeln auf Verhaltensnormen festgelegt werden, die weiterhin die Realisierung der vom Management formulierten Betriebsziele garantieren. Die Managementoffensiven konzentrieren sich daher nicht zufällig auf die sensiblen Bereiche der kooperativen Gestaltung der Arbeit, der strategischen Logik der Wissensnutzung, der Motivierung und Integration der Beschäftigten. Die Partizipationsangebote der Unternehmen sind unter diesem Gesichtspunkt, eingebettet in die Offensive der Unternehmen für eine neue Organisationskultur, auch Strategien der „moralischen“ Integration der Arbeitnehmer in die Unternehmen. Sie zielen auf die symbolisch vermittelte Betriebs- und Arbeitsgruppen-gemeinschaft und auf die Externalisierung gesellschaftlicher Probleme und Konflikte aus dem Betrieb. Die Japanisierung der Unternehmen ist zwar ein häufig dämonisiertes Schreckgespenst am Horizont und für europäische Traditionen kaum vorstellbar, aber in vielen Großhandelsketten kann man heute das Menetekel in elektronischer Leuchtschrift lesen: „Wir sind mit Leib und Seele Markt.“ Gegen diese totalisierende Tendenz der neuen Managementstrategien, den Zugriff auf die ganze Person, müßte der Kampf um das Verbot der totalen Instrumentalisierung der Gesamtperson zum moralischen Imperativ gewerkschaftlicher Tarirpolitik werden.

Nun wäre es für die gewerkschaftliche Tarifpolitik fatal, die neuen Managementstrategien nur unter dem Gesichtspunkt der Herrschaftssicherung und der manipulativen Zurichtung der Arbeitnehmer zu deuten. Der Prozeß der technologischen Rationalisierung besitzt eine innere Dynamik und Ambivalenz, die darin angelegte neue Rationalisierungsstrategie ist unter vielen Aspekten (Qualifikation/Formen der Arbeitsorganisation) heute eher ein Suchprozeß, als daß sich bereits eine klare Gestaltung abzeichnet. Das Management steht der beschleunigten technologischen Entwicklung eher unsicher und offen gegenüber und experimentiert mit verschiedenen Formen der Arbeitsorganisation. In der Automobilindustrie sind Konzernstrategien sowohl als Arbeitsgruppenkonzepte mit angelernten Qualifikationen wie auch Fertigungskonzepte auf der Grundlage neuer Facharbeiterprofile zu beobachten. Im Maschinenbau ist noch nicht entschieden, ob sich eine dezentrale und werkstattnahe oder eine zentral gesteuerte, schon in den Konstruktionsplänen aufgenommene Programmierung der Werkzeugmaschinen durchsetzen wird, was sehr unterschiedliche Folgen für die Qualifikationsanforderungen in der Fertigung haben würde. Die neuen Managementkonzepte und Partizipationsangebote (Qualifizierungskonzepte, Qualitätszirkel, Arbeitsgruppenkonzepte, Projektorganisation im technischen Entwicklungsbereich) sind auch unter Gesichtspunkten der Unsicherheit und Unbestimmtheit zu deuten, die bei der Planung, Steuerung und Kontrolle des Produktionsprozesses unter den Bedingungen der neuen Technologien entstehen. Sie sind in diesem Sinne als Konzessionen an die lebendige Arbeit mit erweiterten Spielräumen und Freiheitsgraden zu verstehen, ohne die offensichtlich der rasante und tiefgreifende technologische Wandel nicht zu bewältigen ist.

Eine wesentliche Aufgabe zukünftiger gewerkschaftlicher Tarifpolitik bestünde zunächst darin, die neuen Spielräume und Freiheitsgrade im Arbeitshandeln zu verallgemeinern und gegen eine mögliche Rückbildung und Zuschnürung abzusichern, denn einige sozialwissenschaftliche Forschungsbefunde weisen darauf hin, daß tayloristische Arbeitsstrukturen und moderne Technologien sich durchaus verbinden lassen, daß es neben den neuen Produktionskonzepten auch die Tendenz zu einem rechnergestützten „Neotaylorismus“ gibt. Tarifpolitisch geht es unter anderem um die Regelung der Besetzungszahlen von Arbeitsgruppen, die Festlegung von nicht zu unterschreitenden Tätigkeitsprofilen und Qualifikationsanforderungen, die Verallgemeinerung von Qualifizierungschancen, um schon heute wirksamen Polarisierungstendenzen in diesem Bereich entgegenzuwirken. In der betrieblichen Praxis der Weiterbildung läßt sich heute eine eindeutige Tendenz erkennen, die qualifizierten Beschäftigten, die sogenannten „Rationalisierungsgewinner“, gegenüber den weniger qualifizierten, den an- und ungelerten Beschäftigten, zu bevorzugen.

Die heutigen in der Industrie angebotenen und zum Teil praktizierten Partizipationsmodelle entsprechen sozusagen der Position des aufgeklärten Absolutismus, es sind gleichsam vom Betriebsherrscher gewährte, konstitutionell

nicht abgesicherte Freiheiten. Schon vor vielen Jahren hat Hans-Paul Bahrdt diese eigentümliche Tendenz von Elementen der Refeudalisierung im modernen Industriekapitalismus erkannt. Hier besteht für die Gewerkschaften die historische Chance, Modelle entgegenzusetzen, die die Partizipationsangebote annehmen, emanzipatorisch auffüllen und demokratisieren und sie als geschützte und gesicherte Beteiligungsrechte im unmittelbaren Arbeitsbereich einfordern. Die Individualisierungskampagne der Industrie, mit der sie ihre neuen Produktionskonzepte und Flexibilisierungsforderungen öffentlich begründet, beinhaltet ja zugleich ein Versprechen auf vermehrte Selbstbestimmung. Diese öffentliche Argumentation sollten die Gewerkschaften tarifpolitisch einklagen: dergestalt, daß das von den Unternehmen deklarierte Interesse und ihre Bereitschaft zur Individualisierung in ein tarifpolitisches Regelungssystem überführt wird, das erweiterte Chancen auf Individuation und Autonomie für die Arbeitnehmer im Arbeitsprozeß sichert. Tarifvertragliche Regelungen, die arbeitsplatznahe Informations-, Qualifikations- und Meinungsbildungsstrukturen absichern und individuell einklagbar machen, könnten auch die unter den Bedingungen der neuen Technologien geschwächte Fähigkeit der Eigeninteressenvertretung wieder stärken. Eine derart gewendete tarifpolitische Verarbeitung des Strukturwandels, die dessen innere Dynamik aufnimmt und nicht in bloßer Negation zu ihr verharrt, böte den Gewerkschaften zugleich die Chance, die institutionell und bürokratisch verfestigten und blockierten Mitbestimmungsstrukturen aufzubrechen und die Demokratisierung der Arbeitswelt als direkte Beteiligungs- und Reklamationsrechte der Arbeitnehmer neu zur Diskussion zu stellen.

N.

Das Verhältnis von gewerkschaftlicher Tarif- und Betriebspolitik ist in der Bundesrepublik durch das duale System der Interessenvertretung geprägt worden, in dem die Gewerkschaften auf der Grundlage der Tarifautonomie die generellen, in der Regel die industriell-sektoralen Interessen und die Betriebsräte auf der Grundlage des Betriebsverfassungsgesetzes die Interessen der Betriebsbelegschaften vertreten. Diese Arbeitsteilung hat dazu geführt, daß sich eine originäre gewerkschaftliche Betriebspolitik kaum entwickelt hat. Das duale System einer arbeitsteiligen Interessenvertretung entsprach keineswegs den Vorstellungen, nach denen die Gewerkschaften im DGB nach dem Krieg die Interessenvertretung organisieren wollten. Es hat sich als Kompromiß der politischen Kräftekonstellationen herausgebildet, hat sich aber gleichwohl, unter pragmatischen Gesichtspunkten der Interessenvertretung betrachtet, als ein funktionsfähiges, durchaus effektives und relativ erfolgreiches System erwiesen, das den Vergleich mit Organisationsformen der Interessenvertretung in anderen Industrieländern nicht zu scheuen braucht. Seine Effektivität und Integrationskraft für die industriellen Beziehungen gelten heute als wichtige Elemente für die sozio-ökonomische Produktivität des gesellschaftlichen Systems der Bundesrepublik, was auch bei etwas heillosen Vertretern der Industrie in der zyklisch immer

wieder auftauchenden Standortdebatte inzwischen eine zunehmende Rolle spielt.

Strukturwandel und technologische Modernisierung produzieren eine vielschichtige Problemstellung für die Konzeption gewerkschaftlicher Tarif- und Betriebspolitik und stellen die Stabilität des dualen Systems infrage. Für die Gewerkschaften wird es immer schwieriger, bei allem objektiven Differenzierungs- und Öffnungsbedarf der Notwendigkeit politisch-sozialer Einheitlichkeit und der Eindeutigkeit tariflicher Normsetzung Rechnung zu tragen. Angesichts der sich verschärfenden Konkurrenz verselbständigter Einzelinteressen und betriebsegoistischer Tendenzen, in dessen Strudel, oft wider Willen, auch Werksbetriebsräte geraten, die gemeinsamen Konzernen angehören, wird es immer schwieriger, die Solidarität der Arbeitnehmer und den sozialen Gehalt der Tarifnormen zu bewahren.

Für die Phänomene des Strukturwandels in den Betrieben kommt dem neuen Typus der systemischen Rationalisierung eine besondere Bedeutung zu. Die traditionellen tarif- und rahmentariflichen Regelungen beziehen sich auf „vormoderne“ Fertigungsstrukturen - tiefgreifende Arbeitsteilung, Ausdifferenzierung von Tätigkeiten, Tendenzen der Entqualifizierung von Arbeit, äußerst kurze Arbeitstakte, Vereinseitigung von körperlichen und geistigen Anforderungen, Fließbandarbeit, Einzelarbeitsplätze, Akkordarbeit - und geben die Mindestbedingungen und allgemeinen Normen für die traditionellen Felder der betrieblicher Interessenvertretung vor: Arbeitsplatz- und Einkommenssicherung, Leistungskontrolle, Arbeitsschutz und Arbeitszeitregelungen, wobei der Lohn-Leistungsbereich im Zentrum der betrieblichen Interessenvertretung stand.

Die systemische Rationalisierung, deren Bezugspunkt nicht mehr der einzelne Arbeitsplatz ist, sondern die technische Verkettung und informations-technologische Vernetzung von Systemen und bisher disparaten Bereichen (zum Beispiel Fertigung-Arbeitsvorbereitung-Konstruktion), verändert nicht nur die Grundlagen der traditionellen Gegenstände tarifvertraglicher Regelungen (Lohn-Leistung, Einstufungen), mit ihr bilden sich auch neue Gegenstandsbereiche betrieblicher Interessenvertretung heraus, für die es bisher kaum tarifvertragliche Regelungen gibt: Arbeitsgestaltung und Technikgestaltung, Arbeitszeit, Qualifizierung, Weiterbildung, betrieblicher Umweltschutz.

Angesichts der neuen Rationalisierungsstrategien, die als integrative Rationalisierungsmaßnahmen weitreichende Systementscheidungen sind, befinden sich die Betriebsräte in einer schier ausweglosen Situation. Sie sind qualifikatorisch, quantitativ und zeitökonomisch überfordert. Die sozialen Folgen der neuen Fertigungs- und Organisationsstrukturen sind für die Betriebsräte zum Zeitpunkt ihrer Einführung nur schwer zu überschauen; Qualifikations- und Freisetzungseffekte treten häufig zeitversetzt auf, und die Veränderungen, die sich in vor- und nachgelagerten Bereichen ergeben, sind

nur schwer vorherzusehen. Mit dem Bedeutungsverlust der traditionellen Facharbeit und der Verwissenschaftlichung von Produktion und Organisation geht dem Betriebsrat das ehemals durch Erfahrung gesicherte Arbeits- und Leistungswissen verloren, mit dem er in der Vergangenheit technische Veränderungen abschätzen konnte. Mit der organisatorischen Restrukturierung und Ausdifferenzierung der Unternehmen zwischen den Extremen der zentralen Steuerung und dezentraler Teilautonomie verengen sich für den Betriebsrat traditionelle Verhandlungs- und Informationsvorteile, die auf informellen Kontakten und Informationszugängen beruhten. Mit der Neustrukturierung der bisherigen betrieblichen Arbeitsteilung zwischen Ingenieuren, Facharbeitern, qualifizierten Automationsarbeitern und Restarbeitern verändern sich nicht nur überkommene Interessenkonflikte und Interessenkoalitionen, brüchig wird auch die bisherige soziale Basis des Betriebsrates, für die er bisher Interessenvertretungspolitik betrieben hat. Ingenieure, Techniker und Informatiker, die neue Fachintelligenz, sind von der Betriebsratsarbeit und der gewerkschaftlichen Betriebspolitik weitgehend abgekoppelt. Ohne sie aber können die Betriebsräte, die dem Rationalisierungsprozeß in Permanenz hinterherlaufen, den Managementkonzepten, die täglich neu auf ihren Schreibtischen landen, kaum eigenständige Modelle sozialverträglicher, humaner Arbeits- und Technikgestaltung entgegensetzen.

Auf den alten konsolidierten Verhandlungsfeldern Entlohnung, Belastung und Statussicherung der Beschäftigten haben sich derart erhebliche Veränderungen vollzogen, daß die geltenden tarifvertraglichen Regelungen den Betriebsräten kaum noch Gestaltungsnormen bieten. Und die neuen Probleme bewegen sich auf Verhandlungsfeldern, die nur wenig' normative Eingriffsrechte bieten und für die es noch keine durchgreifenden tarifvertraglichen Lösungen gibt. Unter diesen Bedingungen nimmt die Bedeutung „schwacher“ Vertretungsformen wie Information und Beratung gegenüber den „stärkeren“ Formen der Mitwirkung, Mitbestimmung und Kontrolle zu.

In der gegenwärtigen Entwicklungsphase werden im dualen System der Interessenvertretung die Gewichte verschoben. Die verallgemeinernde normierende Wirkung der Tarifverträge schwächt sich ab, die Bedeutung der betrieblichen Ebene als Regulierungsbereich nimmt zu. Da für die neuen Tatbestände und Gegenstandsbereiche keine umfassenden tarifvertraglichen Konzepte vorliegen, die in den Betrieben ohne größere Abweichungen praktiziert werden könnten, muß auch für die absehbare Zukunft von dieser Verschiebung ausgegangen werden. Unter diesen Bedingungen sind die Betriebsräte mehr denn je auf die gewerkschaftliche Organisation mit ihren Experten, Kompetenzen und Ressourcen angewiesen. Mehr denn je wird es auch für die Gewerkschaften zu einer bestandssichernden Aufgabe, das Unternehmen als politisches Terrain, und das heißt als Ort öffentlicher Auseinandersetzung, wiederzuentdecken.

v.

Es wäre vermessen, in dieser gesellschaftlich hochkomplexen Situation von den Gewerkschaften heute in sich geschlossene Konzepte der tarif- und betriebspolitischen Verarbeitung des Strukturwandels zu erwarten. Von den Gewerkschaften kann nicht verlangt werden, daß ihr Erkenntnisstand über die Prozesse der „dritten industriellen Revolution“, die der Industriekapitalismus gegenwärtig durchläuft, den des gesellschaftlichen Wissens übersteigt, wie ihn etwa die Sozialwissenschaften repräsentieren. Die Verarbeitungsformen neuer Tatbestände in der Arbeitssphäre, veränderter Bedürfnis- und Interessenlagen der Beschäftigten, der sozialstrukturellen Verschiebungen und so weiter sind selbst ein Such- und Lernprozeß, der ohne experimentelle Versuche nicht auskommt. Der Zwang zum Experimentieren ist den Gewerkschaften in der gegenwärtigen Phase gleichsam vorgegeben.

Die Gewerkschaften im DGB gehen nicht völlig unvorbereitet in diese gesellschaftliche Transformationsphase. Die Verschiebung der Schwerpunkte von einer monetären, quantitativen Tarifpolitik zu einer qualitativ orientierten Tarifpolitik, die mit der finanziellen Kompensation von Rationalisierungsrisiken, verschlechterten Arbeitsbedingungen und zunehmenden Arbeitsbelastungen bricht und auf gestaltenden Arbeitspolitik zielt, haben die Gewerkschaften ansatzweise bereits in den siebziger Jahren vollzogen. In den letzten Jahren gibt es punktuelle Ansätze in den Bereichen der ÖTV, der IG Metall, der IG Chemie, die auf den Gebieten der Rationalisierungsschutzes, der Entlohnungssysteme, der Qualifizierung und Weiterbildung Ansätze und Perspektiven für die Entwicklung einer qualitativen Tarifpolitik bieten.

Besonders im Bereich der Gestaltung von Arbeit und Technik erweist sich die Organisation der neuen Fachintelligenz immer dringlicher als notwendige Bedingung einer zukünftigen gewerkschaftlichen Tarif- und Betriebspolitik, wenn die Gewerkschaften nicht zurückschrumpfen wollen auf die partikulare Interessenvertretung der verbleibenden Produktionsarbeiter. Es geht aber nicht alleine um die Sicherung einer erweiterten und sich neu strukturierenden sozialen Basis gewerkschaftlicher und betrieblicher Interessenvertretungspolitik. Es geht auch um die Rekrutierung und Mobilisierung des in den Köpfen der Fachintelligenz angesammelten Wissens und ihrer Kompetenz für Gegenmodelle sozial- und umweltverträglicher Produktionsweisen. Die Chancen dafür stehen gar nicht so schlecht, wie es scheint. Sozialwissenschaftliche Umfragen zeigen, daß bei diesen Gruppen eine hohe Akzeptanz für die Notwendigkeit von Gewerkschaften besteht, auch wenn sich dies nicht unmittelbar als Beitrittsbereitschaft niederschlägt. Weiterhin zeigen Untersuchungen, daß bei diesen Gruppen eine erstaunliche kritische Sensibilität für die gesellschaftlichen Folgen der technischen Entwicklung vorhanden ist, auch wenn die Handlungspotentiale dieser kritischen Einsichten durch Arbeitsplatz- und Berufsinteressen blockiert scheinen. In der Arbeitssphäre sind diese Gruppen einem tiefgreifenden und als soziale Erfahrung für sie völlig neuen Prozeß der Rationalisierung und nachholenden Industrialisie-

rang ausgesetzt. Die „Rationalisierung der Rationalisierer“ verändert den sozialen Erfahrungszusammenhang der Techniker, Konstrukteure und Entwicklungsingenieure und bietet der gewerkschaftlichen Thematisierung dieser Erfahrungen neue Ansätze.

Einer von der Mentalität und den Interessenlagen der traditionellen Industriearbeiterschaft geprägten Gewerkschaft dürfte es schwer fallen, die neuen Gruppen der Fachintelligenz einzubeziehen, wenn sie sich nicht thematisch und organisatorisch flexibler und offener erweist und den Denkweisen, dem Fachbewußtsein und den Karrieremustern, den eher aus reproduktiven und öffentlichen Zusammenhängen entstammenden Politisierungsquellen und den Abneigungen dieser technischen Intelligenz gegen zentralistisch-bürokratische Organisationsformen Rechnung trägt.

Die Probleme, vor die die Gewerkschaften durch den Strukturwandel gestellt werden, sind groß. Sie werden dadurch noch größer, daß der Strukturwandel die Gewerkschaften als politische und soziale Großorganisationen selbst betrifft: ihre überkommenen tarifpolitischen Konzepte, die Interpretationen sozialer Lebenslagen und Interessen ihrer Basis, ihre organisatorische Struktur. Die Verarbeitung des Strukturwandels läßt sich nur durch thematische und organisatorische Öffnungen, durch die Organisierung von Vielfalt, durch experimentelle Ansätze leisten, aus denen unter Abarbeitung in der betrieblichen Praxis wieder verallgemeinerbare, als tarifliche Norm wirksame Konzepte hervorgehen können.