

Gewerkschaften im Fortschritt: Individualisierung als Herausforderung

Gudrun Trautwein-Kalms, geb. 1944, Studium der Publizistik, Soziologie und Politikwissenschaften in Berlin, ist seit 1975 wissenschaftliche Referentin am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut des DGB (WSI). Sie arbeitet derzeit an einem von der VW-Stiftung geförderten Projekt zum sozialen Wandel.

Gewöhnlicher Arbeitsalltag und gestiegene Lebensmöglichkeiten

Anfang Mai 1990 wußten die Medien zu berichten, daß die Warnstreiks bei der Deutschen Bundespost um eine tarifliche Absicherung von Erholpausen sich praktisch darum drehten, ob die Postler den künftig rechtlich geschützten Gang zur Toilette in 6 oder in 10 Minuten erledigen müßten. Der Arbeitgeber Bundespost Heß sich Mitte Mai schließlich auf 6,20 Minuten festlegen.

¹⁹ Vgl. zuletzt A. Gorz, Kritik der ökonomischen Vernunft, Berlin 1989

Dieser flüchtige Blick in die real existierende Arbeitswelt relativiert die heutzutage wieder inflationären Aussagen über die freie Entfaltung der Persönlichkeit, die ausschließlich in einer „freien Marktwirtschaft“ möglich sei. Es kann dennoch nicht übersehen werden, daß der soziale, kulturelle und ökonomische Wandel zu eindrucksvollen Verbesserungen geführt hat. Der frühere tägliche Existenzkampf gegen die physische Not hat zumindest für die Mehrheit der Bevölkerung nicht mehr erste Priorität. Für früher Unterprivilegierte - Arbeiterhaushalte, Frauen - ist die Ausbildung ihrer Fähigkeiten und der Traum eines „guten Lebens“ nach eigenen Vorstellungen nicht mehr von vornherein unerreichbar. Die Herauslösung der Individuen aus traditionellen Sozialformen der Klassen- und Familienstruktur (vor allem durch Auflösung proletarischer Milieus und zunehmende Erwerbstätigkeit von Frauen), verwoben mit dem ökonomischen und sozialen Strukturwandel (Anwachsen des Dienstleistungssektors) kennzeichnen tiefgreifende gesellschaftliche Veränderungen. Sie betreffen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht nur in ihrem kollektiven Schicksal als Klasse oder soziale Gruppe, sondern können sich in jedem einzelnen Lebenslauf ambivalent realisieren. Freisetzung aus bisheriger ökonomisch, sozial und kulturell vorgegebener Enge kann Bereicherung, aber auch Stabilitätsverlust für die objektive Lage wie auch für die subjektive Befindlichkeit bedeuten.

Daß die veränderte kollektive und individuelle Lebenslage von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die ökonomisch bestimmten Machtstrukturen zwischen Kapital und Arbeit nicht aufgelöst, sondern dieses Ungleichgewicht durch den Differenzierungsprozeß innerhalb und zwischen den Beschäftigtengruppen und ihren Familien eher noch vertieft hat (Einkommensdifferenzierung, Ausgrenzungen aus Erwerbstätigkeit, Stamm-/Randbelegschaften), ist in den Gewerkschaften durchaus bekannt. Was die ständige Umwälzung der objektiven Arbeits- und Lebensbedingungen mit der Tendenz zur Individualisierung für psycho-soziale Prozesse im einzelnen Menschen auslöst und wie er die Herausforderung persönlich zu bewältigen sucht, wird dagegen bisher fast nur im Falle existentieller Krisen (Arbeitslosigkeit) diskutiert.

„Leben einzeln und frei wie ein Baum“? - Ohne Wald ein riskantes Unterfangen

Der Einsatz der Gewerkschaften für die Befreiung von ökonomischer Mühsal und für die Entfaltung aller menschlichen Fähigkeiten der Arbeiterklasse hat paradoxerweise teilweise dazu geführt, daß die gewerkschaftlichen Organisationen selbst zu wenig an der emanzipatorischen Entwicklung teilnehmen konnten. Die „Kampftugenden der Arbeiterbewegung“ (wie Geschlossenheit, Disziplin, persönliche Stärke und Einsatzfähigkeit) haben sich in den männlich dominierten Organisationen zuweilen auch in Unduldsamkeit und Unverständnis gegenüber Andersdenkenden verwandelt. Erfolgreich ist, wer alles selbst „im Griff“ hat. Unsicherheit gefährdet das gesetzte Arbeitsziel. Unter Streß (vor allem Zeitnot und damit verbundene Überforderung) läßt sich kaum über subjektive Prozesse und Individualität nachdenken,

zumal sich konkrete unternehmerische Entscheidungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oft viel direkter auswirken und schnelle gewerkschaftliche Reaktionen erfordern.

In der Gewerkschaftsarbeit wird tagtäglich erfahren, wie zerstörerisch sich die vereinzelnden modernen Kapitalstrategien (Zerschlagung von Betriebsstrukturen, Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Beschäftigungsverhältnissen, Leistungsverdichtung) auf die Qualität von Arbeit und Leben auswirken. Mit dem Begriff „Individualisierung“ wird gewerkschaftspopulär denn auch eher ein Mittel des Gegners zur Aushebelung solidarischer Gewerkschaftsmacht assoziiert als die Chance zur Entfaltung von Fähigkeiten und Lebensmöglichkeiten der Menschen. Tatsächlich ist der Prozeß ambivalent, der sich zwischen den beschriebenen gesellschaftlichen Veränderungen und ihrer Interpretation durch das Individuum, das sich in seiner Umwelt handlungsfähig halten und dafür ein Selbst-Bewußtsein (Ich-Identität) entwickeln muß, abspielt: Das Bewußtsein des Menschen für die eigene Besonderheit, der Versuch, seine innere Einheitlichkeit, Konsistenz und Kontinuität im Verhältnis zu sich selbst und zu seiner Umwelt zu gewinnen (Identitätsbildung) hat durch den Anstieg der Wahlmöglichkeiten von Lebensformen vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten erhalten, und die Ansprüche an Selbst-Verwirklichung haben sich erhöht: „Es muß mich als alles geben!“. Aber wer die Wahl hat, hat auch die Qual. Wenn wechselnde, flexible Arbeits- und Lebenszusammenhänge zunehmen, müssen die Menschen bei Strafe des Untergangs lernen, sich in unterschiedlichen sozialen Zusammenhängen differenziert und vielfältig verhalten zu können, ohne daß ihnen die Verlässlichkeit früherer Zeiten (Lebensberuf, Familie, tradierte Organisationsmitgliedschaft, Verankerung in Belegschaft, Nachbarschaft) als Identifikationsmöglichkeit zur Verfügung stehen. Die erhöhten Chancen können deshalb auch mit tiefer Verunsicherung einhergehen: Die Veränderung von Sexualmoral und Geschlechterverhalten etwa ist mit Konsistenz- und Rollenproblemen verbunden, deren Bewältigung auch durch Herzeigen möglichst vieler Geliebter nicht mehr so recht gelingen will. Räumliche und soziale Mobilität, also Wechsel von Arbeitsstellen, Wohnorten, beruflicher Qualifikation und Partnerschaftsbeziehungen erhöhen die Erfahrung von Austauschbarkeit (nahezu jede dritte Ehe wird wieder geschieden), die wachsende Unabhängigkeit von einzelnen anderen Personen durch Herauslösung aus Familienverbänden kann zu Abhängigkeit von der Allgemeinheit und zur Erfahrung von Anonymität führen: 1900 bestanden nur 7 Prozent aller Haushalte aus allein einem Menschen, 1981 waren es 19 Prozent und 1987 schon 35 Prozent aller Haushalte - in Großstädten auch mehr als 50 Prozent -, das sind 9,4 Millionen Menschen beziehungsweise 15 Prozent der bundesdeutschen Bevölkerung. Die Verstärkung der betrieblichen Vereinzelung durch neue Technologien und vielleicht mehr noch die wachsende gesellschaftliche, makro-soziale Arbeitsteilung¹ fördert die innere Zersplitterung, die Fragmentierung.²

1 Andre Gorz, Kritik der ökonomischen Vernunft, Berlin 1989, S. 85 f.

2 Gertrud Nunner-Winkler, Identität und Individualität, in: Soziale Welt, 4/1985, S. 466 ff.

Das kann pessimistisch stimmen: Während die Gewerkschaften insbesondere die Gefahren total flexibilisierter Arbeitszeiten und der Auflösung bisheriger Arbeits-, Betriebs- und Interessenvertretungszusammenhänge für materielle Sicherheit und soziale Bindungen ansprechen, wird von anderen Stimmen differenziert auf die Gefährdung der politischen Demokratie (Rechtsradikalismus bei Jugendlichen),³ auf Zerfallserscheinungen der Kultur, auf die Entwicklung postmoderner Beliebigkeit im individuellen und sozialen Verhalten, auf computersüchtige junge Männer oder leistungsorientierte Konsumfetischisten aufmerksam gemacht. Die sicherlich nicht zu übersehenden Gefährdungen für die Herausbildung von klarer Ich-Identität im Spannungsfeld zwischen sich selbst und der unübersichtlichen Umwelt sollten jedoch nicht zur ausschließlichen Schwarzmalerei verführen und den Bück für Beispiele gelungener Lebensgestaltung versperren:

Die Auflösung von Familien und die Zunahme der Single-Haushalte ist sicher ein Zeichen von Zerfall zwischenmenschlicher Beziehungen und wachsender Vereinsamung insbesondere bei älteren Menschen. Zugleich werden dadurch aber auch neue Sozialkontakte möglich: Befragungen zeigen, daß in den achtziger Jahren vor allem Freundschaftsbeziehungen bei Frauen, bei verheirateten und geschiedenen Menschen sowie Personen aus dem Arbeitermilieu besonders stark zugenommen haben.⁴ Nicht alle berufstätigen und/oder alleinerziehenden Mütter zum Beispiel brechen unter der Mehrfachbelastung zusammen, nicht alle allein lebenden berufstätigen Frauen ohne Kinder würden ihren Zustand gern ändern, und nicht alle qualifizierten Angestellten mit hoher Arbeitsidentifikation und riesigem Überstundenbudget sind psychisch gestörte Workaholics.

Beim schwierigen Entwurf einer eigenen Lebensgestaltung, die den vielfältigen und unberechenbaren Anforderungen der Realität genügen muß, können auch Energien entwickelt werden, die das eigene Leben als sinnvoll und befriedigend erfahren lassen. Freilich kann die Identitätsarbeit als „schöpferischer Prozeß der Selbstorganisation“⁵ nicht in Isolation und Einsamkeit gelingen, sondern nur in Kommunikation, im Verhandeln, in der Diskussion mit anderen Menschen, in der Beteiligung an Entscheidungen, die einen selbst betreffen. Typisch dafür sind heute verschiedene Formen sozialer Netzwerke (zum Beispiel in der Jugendkultur und zwischen Frauen und zwar in Abhebung von den traditionellen „Männerbünden“, deren Zweck vorrangig der Ausbau und die Sicherung von Macht ist). Möglicherweise erweisen sich Frauen hierbei als das stärkere Geschlecht: Der Mensch der Zukunft, der sich in der verwirrenden Vielfalt am ehesten behaupten kann, ist nicht mehr der „Herr im (fiktiven) Haus“, sondern entwickelt Mitfühlbarkeit (Empathie), nutzt und fördert „verteilte menschliche Intelligenz“ - auch und gerade in

3 Wilhelm Heitmeyer, 'Jugend auf dem Weg nach rechts' in Gewerkschaftliche Monatshefte 9/89, S 549 ff

4 Statistisches Bundesamt (Hrsg), Datenreport 1989, Teil II (Wohlfahrtssurvey), Bundeszentrale für Politische Bildung, Bonn 1989, S 465 u 468

5 Heiner Keupp, 'Identitätsverlust oder neue Identitätentwurf e', Beitrag zum internationalen Symposium „Ein neues kulturelles Modell“ vom 8.-12.2.1990 in Bremen, Ms

Organisationen. Demokratische Verhaltensweisen im Umgang miteinander, Beteiligung und Kommunikation werden also in dem Maße zum Grundbedürfnis der Individuen, wie sie sich ihren materiellen, sozialen und psychischen Standort selbstverantwortlich erarbeiten wollen oder müssen.⁶ Dieses Bedürfnis läßt sich auf Dauer auch nicht aus der Arbeitswelt verdrängen. Die „neuen Managementstrategien“ sind ein Versuch, diese Ansprüche zu kanalisieren - allerdings ist dies eine Sisyphusarbeit, solange nicht auch die materiellen Arbeitsbedingungen von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern real mitentschieden werden.

Suchbewegungen der Gewerkschaften - Beispiele für andere Akzente

Die Kennzeichnung des sozialen Wandels vornehmlich durch seine Veränderungsmomente kann die Sprengkraft der in ihm wirkenden „Umbrüche“ leicht überschätzen: Möglicherweise sind die Folgen des hier beschriebenen Individualisierungsschubes - einem von vielen innerhalb einer langen historischen Entwicklung (N. Elias) - noch viel weniger durchgesetzt, als die Fülle sozialwissenschaftlicher Studien über dessen Dynamik glauben machen möchte: Immerhin werden 69 Prozent der Ehen nicht geschieden, leben 85 Prozent der Bevölkerung nicht allein, sind 45 Prozent der Frauen zwischen 15 und 65 nicht erwerbstätig, gingen 1982 nur 8,5 Prozent der Kinder aus Arbeiterfamilien auf ein Gymnasium (Gesamtschule 4,8 Prozent)⁷; behält die Erwerbsarbeit objektiv und subjektiv ihren zentralen Stellenwert und wird nicht alternativ zum Reproduktionsbereich gesehen; sind und bleiben die Gewerkschaften objektiv und subjektiv (so auch fast 60 Prozent Arbeitnehmer in einer Repräsentativbefragung)⁸ die für Arbeitsinteressen kompetenteste und wichtigste Organisation, auch wenn sich dies (noch?) nicht in der Erhöhung des Organisationsgrads ausdrückt. Freilich können sich die Gewerkschaften auf diesem Befund nicht ausruhen, sondern müssen sich ständig neu um ihren Standort zwischen beharrenden und verändernden Momenten in der Gesellschaft und bei individuellen Lebenslagen bemühen. Dabei zeichnen sich gegenwärtig zwischen alten und neuen Problemlagen, kollektiven und individuellen Deutungsmustern und Handlungskonstellationen veränderte Orientierungen ab: Ausgehend von den schwierigeren Bedingungen für Interessenvertretungsarbeit wird angestrebt, verstärkt die individuellen Interessen der abhängig Beschäftigten im kollektiven Schutz- und Durchsetzungszusammenhang aufzuheben, und zwar im Sinne von mehr Chancen für persönliche Autonomie, solidarische Handlungsfähigkeit und Durchsetzungsmacht. Zusammenfassend können diese Entwicklungslinien charakterisiert werden als

- Handlungsorientierung auf einen erweiterten Arbeitsinteressenbegriff,
- Unterstützung von Interessensymbiosen,

⁶ Rainer Zoll, Beteiligung als Element einer neuen politischen Kultur in Alltag und Betrieb, in WSI-Mitteilungen 1/90, S 52 ff

⁷ Alle Zahlen aus Statistisches Bundesamt (Hrsg), Datenreport 1989, Teil I, a a 0

⁸ InfasStudie, Wandel des politischen Bewußtseins von Arbeitnehmerinnen, Bd 4 (Walter Bertiu a, Arbeitnehmerbewußtsein im Wandel), Frankfurt/New York 1989, S 119 f und S 138, sowie Statistisches Bundesamt (Hrsg), Datenreport, a a O, S 424ff

- Einbeziehung unterschiedlicher Lebenslagen in Arbeitnehmerbiographien,
- Entwicklung neuer Beteiligungs- und Kommunikationsstrukturen im gewerkschaftlichen Organisationsleben und bei der Entwicklung inhaltlicher Forderungen,
- Erprobung neuer Politik- und Umgangsformen im gesellschaftlichen Bereich.

Einiges davon ist erst in der Diskussion, anderes dagegen schon in Tarifverträgen wirksam.

Erweiterter Begriff von Arbeitsinteressen: Die sich angleichenden Reproduktionsinteressen mit den darin vermittelten Wirkungen individueller Entfaltungsmöglichkeiten in der Lebenswelt erübrigen gewerkschaftliche Arbeit nicht, sondern machen sie noch dringlicher. Die inneren Ansprüche von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an Selbstverwirklichung - und dies gilt gerade für die Arbeitswelt - kollidieren mit den von außen (betrieblich) gesetzten Zwängen, gegen den eigenen Körper, die seelische Gesundheit und die Vorstellungen von einem „guten Leben“ handeln zu müssen, und geraten in Konflikt mit hochtechnisierten und doch so anachronistischen Kommando- und Kontrollstrukturen - von der EDV-vermittelten Arbeitsüberwachung bis zum aufgezwungenen Kampf um Sekunden für Toilettengänge. Es geht also weiter darum, Verschlechterungen von Arbeitsbedingungen abzuwehren, zugleich aber auch um die Würde des Menschen in der Arbeitswelt sowie um die Sicherung der Lebenspläne - vor allem gegen die Bedrohung durch globale Risiken, die bis in den Betrieb hineinwirken (Arbeits- und betrieblicher Umweltschutz). Diese Kombination schlägt sich zum Beispiel in der Tarif- und Betriebspolitik der IG Metall und der IG Medien nieder: Nachdem von der IG Metall Stuttgart erstmalig ein Reklamationsrecht zur Gesundheitsfrage tarifvertraglich durchgesetzt werden konnte und betriebliche Aktionen gefolgt sind (Tatort Betrieb), ist seit März 1989 auch in den Manteltarifverträgen (MTV) für die Druckindustrie (§ 2 a Gesundheitsschutz) ein individuelles Beschwerderecht verankert, das sich auf Streß und Leistungsdruck bei der Arbeit sowie auf die freie Entfaltung der Persönlichkeit bezieht: Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können einzeln oder gemeinsam Beschwerde einlegen, wenn die Arbeit nach ihrer Auffassung nicht menschengerecht gestaltet ist, die freie Entfaltung der Persönlichkeit behindert wird oder wenn arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren bestehen. Diese Regelung wird nun vor allem in Metallbetrieben mit Aktionen gegen gesundheitsschädliche Lösemittel verbunden. Unter anderem wird dabei auch ein „roter Umweltschutz-enger“ an Herstellerfirmen vergeben, die keine gefährlichen Arbeitsstoffe mehr für ihre Produkte verwenden. Die Resonanz in den Belegschaften, bei den Herstellern und in der örtlichen Öffentlichkeit ist sehr groß.

Unterstützung von Interessensymbiosen: In dem kürzlich bei der IG Metall geschnürten „Anti-Streß-Paket“, mit dem zur Unterstützung der Arbeitszeitverkürzung vor allem weitere Leistungsverdichtung durch betriebliche

Aktionen (Fragebögen, Erstellung von Soll-Stellenplänen und so weiter) verhindert werden soll, wird davon ausgegangen, daß für einige Beschäftigten-Gruppen (zum Beispiel Akkordarbeiter, die auf Zeitlohn gesetzt werden sollen, nervlich überbeanspruchte Frauen an Bildschirmgeräten) weitere Gefährdungen abgewendet werden müssen, während andererseits hochqualifizierte Projektmitarbeiter ihre schon recht befriedigende Arbeit inhaltlich noch verbessern möchten. Die Betriebsräte und Vertrauensleute müssen sich also mit den hochqualifizierten Angestellten auf einen „positiven Leistungsbegriff“ einlassen (Entfaltung der inhaltlich-fachlichen Sachkompetenz durch mehr Zeit mit Hilfe zusätzlicher Personaleinstellungen), mit den Büro-Angestellten am Bildschirmgerät Möglichkeiten zum Schutz ihrer Gesundheit überlegen und mit den im Akkordbereich Beschäftigten Alternativen gegen die Leistungsschraube und damit verbundener Gefährdung für Erholzeiten, Mitbestimmung des Betriebsrats und Lohnabsicherung entwickeln. In einer betrieblichen Gesamtkampagne könnten diese *unterschiedlichen Interessen* dann durchaus in *gemeinsame Forderungen* für Neueinstellungen münden, obwohl die Entwicklungsingenieure sich weder gefährdet fühlen noch es tatsächlich wie die Schreibkräfte sind, die Büro-Angestellten Vorgabezeiten wie im Arbeiterbereich als Gängelung empfinden und die Akkordarbeiter sich nicht vorstellen können, in mehr gemeinsamer Zeit wie die Entwickler und Planer herausfinden zu wollen, wie sie noch effizienter arbeiten können. Eine andere zeitweilige Interessensymbiose nutzte die ÖTV 1989 in der Tarifauseinandersetzung um bessere Bezahlung und Arbeitsbedingungen des Krankenhauspersonals: In den öffentlichkeitswirksam begleitenden Aktionen zum Pflegenotstand hat ihr die breite Sympathiewelle aus der Bevölkerung geholfen (da das allgemeine Interesse an der eigenen Gesundheit angesprochen war, aber auch die gesellschaftliche Unterbewertung der [typischerweise Frauen-]sozialpflegerischen Arbeit Unverständnis hervorrief), einen befriedigenden Abschluß durchzusetzen.

Einbeziehung unterschiedlicher Lebenslagen: Die Furcht, daß kollektive Interessen und Durchsetzungsmacht zwangsläufig aufgesplittert würden, wenn individuelle Arbeitnehmerinteressen stärker berücksichtigt werden, geht innerhalb der Gewerkschaften zurück. Die Bedeutung von eigenen Lebensentwürfen und persönlichen, sich ändernden Arbeitsinteressen für gewerkschaftliche Arbeit wird anerkannt und in kollektiven Regelungen zu schützen versucht: Am jüngst vereinbarten MTV in der Metallindustrie ist nicht nur die Festschreibung der 35-Stunden-Woche bemerkenswert, sondern auch das als Kompromiß erstmalig vereinbarte „Sabbatical“ für bis zu 13 Prozent der Belegschaft (beziehungsweise 18 Prozent in Baden-Württemberg, wo die tariflich einbezogenen „leitenden Angestellten“ eingeschlossen sind). Danach können Beschäftigte auf freiwilliger Basis 40 Stunden arbeiten und erhalten dafür wahlweise entweder das vereinbarte tarifliche Entgelt (also keinen Mehrarbeitszuschlag) oder Freizeit in einem oder mehreren Blöcken. Da die auf zwei Jahre abgeschlossene Vereinbarung von der Arbeitnehmerin oder dem

Arbeitnehmer mit einer sechsmonatigen Ankündigungsfrist (oder im gegenseitigen Einvernehmen früher) gekündigt werden kann, ist prinzipiell die Möglichkeit gegeben, den privaten Lebensentwurf mit den Arbeitsinteressen besser abzustimmen. So würde vielleicht ein hochmotivierter Berufsanfänger in der Arbeit zunächst „ranklotzen“, dann einen Freizeitblock nehmen, um zu reisen oder sich weiterzubilden, um anschließend, gleichlaufend mit der Familiengründung, bei der Arbeitszeit „kürzer zu treten“, also die tarifliche Normalarbeitszeit in Anspruch nehmen.⁹ Andere Beschäftigtengruppen dagegen sind froh über jede gewonnene Minute Privatleben mit täglichem geregelter Zeitablauf (Perspektive: 6-Stunden-Tag). Möglicherweise kann damit auch ein anderes Rollenverständnis zwischen den Geschlechtern unterstützt werden: Bei Frauen ist die Berufs- gegenüber der Freizeitorientierung zwischen 1984 und 1988 um 4 Prozent gestiegen, während bei den Männern die Zahl derer um 6 Prozent gesunken ist, die ihren Beruf wichtiger finden als ihre Freizeit.¹⁰ Das mit diesem „Göppinger Modell“ betretene gesellschaftspolitische Neuland ist so ambivalent wie Strukturwandel und Individualisierung insgesamt: Die Warnungen vor weiterer Belegschaftsaufspaltung sind begründet. Kann aber der sicher einsetzende Druck „betrieblicher Zwänge“ auf einzelne Arbeitnehmer oder -gruppen zu längerer Arbeitszeit durch Belegschaftssolidarität verhindert werden, und ermöglicht die wirklich freiwillige und abnehmende Nutzung der 40-Stunden-Woche für einen begrenzten Zeitraum den Betroffenen nach eigenem Ermessen mehr Lebensqualität, ist das Experiment wohl gelungen - erst recht wenn zusätzlich der § 3 des MTV (Reklamationsrecht auch für Arbeitszeit-Bedingungen) und die Protokoll-Notiz, daß auch durch Arbeitszeitverkürzung keine Leistungsintensivierung stattfinden darf, realisiert werden können.

Entwicklung neuer Beteiligungs- und Kommunikationsstrukturen: Die Durchsetzungschancen veränderter gewerkschaftlicher Forderungen sind abhängig von rechtlich gesicherten Handlungsmöglichkeiten, aber nicht zuletzt auch von der Solidaritätsbereitschaft der Gewerkschaftsmitglieder und der gesamten Belegschaften. Diese kann sich aber nur bei offenen und demokratischen gewerkschaftlichen Umgangsformen entwickeln und muß mit Einflußmöglichkeiten auf die Willensbildung verbunden sein. Die Abhängigkeit künftiger gewerkschaftlicher Handlungsfähigkeit von der persönlichen Einsatzbereitschaft und dem individuellen Mut von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (zum Beispiel bei neuen Arbeitskampfformen) wird wachsen und macht neue Beteiligungs- und Arbeitsstrukturen auch deshalb in Gewerkschaften unverzichtbar. Sie könnten dazu beitragen, daß ansonsten vereinzelt Individuen Sicherheit gewinnen und/oder mit ihrem schon vorhandenen Selbstbewußtsein Gewerkschaftsarbeit beleben und Organisationskraft stärken. Die IG Medien hat vor diesem Hintergrund 1989 „Richtlinien für

⁹ So auch die Einschätzungen von Betriebsräten in sog. High-Tech-Betrieben, vgl. Gudrun Trautwein-Kalms, High-Tech-Beschäftigte als Zukunftsträger?, in: WSI-Mitteilungen 12/88, S. 686 ff. 10 Stat. Bundesamt (Hrsg.), Datenreport II, a. a. O., S. 424 ff.

gewerkschaftliche Betriebsarbeit" beschlossen, die eine Neuorientierung zumindest für die traditionelle Organisationspolitik der ehemaligen IG Druck und Papier darstellen. Sie verabschiedet sich damit auch organisatorisch von einem Gewerkschafts- und Gesellschaftsbild, das den sich arbeitslebenslang der Gewerkschaft widmenden Facharbeiter in den Mittelpunkt gestellt hatte. Bisherige örtliche (Beruf sgruppen-)Arbeit soll stärker in den Betrieb verlagert werden, wo alle Arbeitnehmergruppen zusammenkommen. Die Betriebsräte sollen stärker *mit* der und weniger *für* die Belegschaft arbeiten. Gewerkschaftliche Betriebsgruppen sollen das Engagement der einzelnen Belegschafts- und Gewerkschaftsmitglieder ermöglichen und schützen.¹¹ Dabei wird an Mann oder Frau nicht mehr der (oft latente) Anspruch gestellt, sich auf langfristig verbindliche Interessenvertretungsarbeit zu verpflichten, wenn ihm oder ihr eigentlich nur ein bestimmtes Problem wichtig ist. Für solche Arbeitnehmer gibt es die Möglichkeit, als „Aktive auf Zeit“ in einem betrieblichen Arbeitskreis der IG Medien die eigenen Kenntnisse und Energien für Lösungen einzubringen - und sich wieder zu verabschieden, wenn die eigene Zeit erneut für andere Aktivitäten gebraucht wird. Für die Mitarbeit in solchen Arbeitskreisen ist zudem die gewerkschaftliche Mitgliedschaft nicht mehr Voraussetzung. Auch Unorganisierte können sich also in der gewerkschaftlichen Betriebsarbeit engagieren und ihre Fähigkeiten und Meinungen einbringen. Überlegungen, wie veränderte objektive und subjektive Bedingungen in eine zeitgemäße Vertrauensleute-Konzeption aufgenommen werden können, werden auch in der IG Metall angestellt. - Weitere Ansätze, insbesondere Arbeitnehmerinnen zu ermutigen, gewerkschaftlich aktiv zu werden, haben die Gewerkschaften mit Programmen zur Förderung der ehrenamtlichen Frauenarbeit entwickelt. In der HBV wird zum Beispiel gegenwärtig intensiv eine Analyse diskutiert, die einmal nicht von Organisations„lücken“ und - „Potentialen“ ausgeht, sondern von Biographieverläufen gewerkschaftlich organisierter Frauen und ihren Problemen mit aktiver Gewerkschaftsarbeit. Es stellte sich dabei heraus, daß der Gewerkschaftsaufbau selbst (Funktionshäufung), die Gremienarbeit mit ihrem oft formalen Leerlauf und den männlichen Dauerrednern, die gewohnheitsmäßig erstarrten Betriebsrats-Strukturen und auch der innergewerkschaftliche Umgangston hohe Frustrationstoleranz und Zeitaufwand fordern, so daß Frauen häufig nicht „gewerkschaftstauglich“ sind, weil sie ihre Energien bereits in der Erwerbsarbeit, in Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber und nicht zuletzt im Reproduktionsbereich verbrauchen. Es müßten also Bedingungen geschaffen werden, die die Vereinzelung und die Arbeitsüberlastung durch Beratungen und Kompetenz, intensive Kommunikation um inhaltliche Fragen und Teamarbeit gewährleisten (wie zum Beispiel Ämterteilung, Rotation, Regelungen für Stellvertretung, Halbtags-Freistellung, bestimmte Schulungsangebote) - wobei solche Reformen sicher nicht auf Frauen und den ehrenamtlichen Bereich begrenzt bleiben könnten.

¹¹ Vgl Manfred Balder, Einführungsreferat zum 1 Forum der IG Medien Hessen, Neue Wege gewerkschaftlicher Betriebspolitik, Springen, 20 4 1990, Ms

Erprobung neuer Politik- und Umgangsformen im gesellschaftlichen Bereich: Die traditionellen Organisationen der Arbeiterbewegung werden von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht mehr selbstverständlich als lösungskompetente und durchsetzungsfähige Institutionen für alle ihre Probleme und Interessen angesehen, und können es auch nicht sein. Immer mehr abhängig Beschäftigte gehen (zusätzliche) punktuelle andere Interessenkoalitionen ein, um ihre Ängste oder Unzufriedenheit tatsächlich oder symbolisch in Handeln umzusetzen. Nicht zuletzt das intensive Werben der Gewerkschaften um gesellschaftliche Unterstützung bei der Arbeitszeitverkürzung beziehungsweise die Abwehr von Samstags- und Sonntagsarbeit hat die Berührungspunkte zwischen Gewerkschaften und anderen gesellschaftlichen Gruppen - von der Kirche bis zum Sportverein (in dem zunehmend auch Tennis gespielt wird) - mittlerweile verringert.

Die „neue Gelassenheit“ im Umgang mit anderen Interessengruppen und -bewegungen muß nicht bedeuten, die eigenen Konturen zu verlieren und den Anspruch aufzugeben, als Organisation aller abhängig Beschäftigten für deren materielle und gesellschaftliche Emanzipation zu arbeiten. Umgekehrt: Sie wird notwendiger, um das Zentrum gewerkschaftlicher Arbeit, die Arbeitskonflikte, in das öffentliche Bewußtsein zu heben. Dafür müssen Bündnispartner gewonnen werden, die überzeugt sind oder werden können, daß die Veränderung der betrieblichen Herrschaftsstrukturen nicht unwichtig ist für die Realisierung gesellschaftlicher Gerechtigkeit und wirtschaftlicher Demokratie, für die Selbstbestimmung der Völker und die Bewältigung der globalen Risiken. Die Gewerkschaften brauchen sich dabei durchaus nicht „anzuhängen“. Sie können mit Toleranz und eigener Kompetenz sowohl die Arbeitsinteressen engagierter Menschen schützen als auch dazu beitragen, die Durchsetzungsfähigkeit von (zunächst individuellen) Forderungen gegenüber Problemen zu stärken, die die ganze Menschheit existentiell betreffen. Beispielhaft dafür ist das Verhalten der IG Chemie-Papier-Keramik, die mehreren Beschäftigten, die sich aus ethischen Gründen geweigert hatten, an der Entwicklung eines Medikaments mitzuarbeiten, das im Falle eines Atomkrieges eingesetzt werden könnte, Rechtsschutz gegen ihre Kündigung gab. Die Gewerkschaft ermöglichte dadurch, daß die Betroffenen ihre Klage bis zum Bundesarbeitsgericht und letztlich erfolgreich durchhalten konnten.¹²

Ausblick

Wie wird sich die gewerkschaftliche Zukunft zwischen den hier angesprochenen Risiken und Chancen für kollektive und individuelle, materielle und subjektive Arbeitnehmerinteressen entwickeln? Viele Prognosen über die Herausbildung neuer emanzipatorischer Ansprüche und Autonomiebestrebungen scheinen überholt angesichts der gewerkschaftlichen Aufgaben, die sich mit dem Zusammenschluß von DDR und Bundesrepublik auftun. Im Vor-

¹² Vgl. Ulrike Wendeling-Schröder, Das „Prinzip Verantwortung“ im Arbeitsleben, Düsseldorf 1989 (WSI-Arbeitsmaterial Nr. 21).

dergrund steht jetzt erneut die materielle Sorge und die Gefährdung sozialer Besitzstände - ist damit die Abkehr von den Selbstverwirklichungsinteressen nicht-materieller Art und eine Zuwendung zu stärker traditionell orientierten Forderungen und einer entsprechenden Organisationspolitik von Gewerkschaften verbunden? Wenn nicht zugleich auch das Streben nach Autonomie, Lebensqualität und Emanzipation der Persönlichkeit als gewerkschaftliche Zielsetzung aufgenommen würde, das sich gerade auch bei solchen Menschen in der DDR artikuliert, die sich bisher nicht entfalten konnten, wäre das fatal.

Die existentielle Verunsicherung (und sie bezieht sich eben nicht allein auf die materielle Sicherung, sondern auch auf die Ich-Identität) dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer könnte sie in zahlreichen miteinander konkurrierenden Einzelgruppierungen oder auch in einer autoritären (deutsches) „Wir-Gefühl“ vermittelnden Führung ihre Orientierung suchen lassen, wenn die DGB-Gewerkschaften nicht genügend Sensibilität und Solidarität für ihre „andere Geschichte“ aufbrächten.