
Rainer Zoll

Gewerkschaften als Diskurs-Organisationen

Prof. Dr. Rainer Zoll, geb. 1934 in Alsfeld, Studium der Germanistik, Romanistik, Soziologie und Philosophie in Frankfurt/Main, war zunächst freier Journalist, dann Mitarbeiter und seit 1972 Leiter der Pressestelle der IG Metall. Seit 1974 lehrt er Gewerkschaftssoziologie an der Universität Bremen. Er ist Mitautor der Studie „Jenseits der Beschlußlage - Gewerkschaften als Zukunftswerkstatt“.

Seit einigen Jahren, vor allem seit den Zukunftskonferenzen einiger Einzelgewerkschaften, seit der Veröffentlichung des Gutachtens „Jenseits der

Beschlußlage" von Vertrauensdozenten der Hans-Böckler-Stiftung¹ und dem Hattinger Forum, das diesem Gutachten gewidmet war, ist der Gedanke im Gespräch: Gewerkschaften müßten *Diskurs-Organisationen* werden. Dabei richtet sich die Forderung, diskursfähig zu sein, nicht nur an die Gewerkschaftsfunktionäre sondern auch an einfache Gewerkschaftsmitglieder. Bereits jetzt gibt es zuweilen in den Gewerkschaften zu bestimmten Themen intensive inhaltliche Auseinandersetzungen, die durchaus Diskursform haben. Was ist also das Besondere an Diskursen, das neue, das sie heute für die Gewerkschaften interessant und wichtig macht?

Hierzu soll zunächst versucht werden, den Begriff Diskurs zu klären, um ihn dann mit der Realität gewerkschaftlicher Kommunikation zu konfrontieren. Dabei ist ein Rückgriff auf gewerkschaftliche Diskussionen der letzten Jahre hilfreich, in der die Streitkultur in das Blickfeld der innergewerkschaftlichen Diskussion rückte: Mit Kultur sich streiten bedeutet, sich nach bestimmten Regeln über ein Thema auseinanderzusetzen, die individuellen Deutungen miteinander zu konfrontieren, mithin Diskurse zu führen. Die Regelmäßigkeit der Auseinandersetzung ist ein zivilisatorisches Element. Sie betrifft die Gleichberechtigung der Teilnehmer am Diskurs, ihre Offenheit, die kommunikative Rationalität des Prozesses und der Diskutanten und die Konzentration auf ein Thema sowie dessen Durcharbeitung durch die Konfrontation der Deutungen. Es geht darum, tendenziell das zu realisieren, was Habermas das Ideal der herrschaftsfreien Kommunikation und Karl-Otto-Apel die ideale Kommunikationsgemeinschaft nennt.² Es ist klar, daß es ein Ideal ist, das aber jeder Diskurs zu verwirklichen sucht, es ist für ihn konstitutiv. Und es ist einleuchtend, daß die angestrebte Gleichberechtigung der Teilnehmer viel mit Demokratie zu tun hat, aber in einer besonderen Weise, auf die ich noch zurückkommen werde.

Die Fähigkeit zum Diskurs ist zum einen dem Menschen mit der Sprache in Form der kommunikativen Rationalität immer schon gegeben, und zum anderen ist sie gleichzeitig eine Fähigkeit, die wir pflegen und entfalten und durchsetzen müssen, weil sie uns durch gesellschaftliche und individuelle Umstände immer wieder abhanden kommen kann. Diskursfähigkeit setzt nicht nur voraus, wie es in den Thesen des Forschungsinstituts für Arbeiterbildung in Recklinghausen anläßlich des 10jährigen Bestehens vor kurzem formuliert wurde, die eigenen Interessen zu erkennen und die eigenen Deutungen vertreten zu können, nicht nur das Verstehen und Anerkennen anderer Deutungen, sondern auch die Fähigkeit, die eigene Deutung zu verändern. Lern- oder Bildungsprozesse sind ja gerade dadurch gekennzeichnet, daß nicht nur Wissen erworben wird, sondern auch Deutungen verändert werden. Dies erfordert *Offenheit* der Subjekte, ihre Fähigkeit, sich tatsächlich

1 Vgl. hierzu Jürgen Hoffmarin, Die industriellen Beziehungen in der Bundesrepublik jenseits eines kulturellen Verteilungskampfes, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 3/1991, S. 89-102.

2 Vgl. Jürgen Habermas, Theorie des kommunikativen Handelns, Frankfurt/M. 1981; Karl-Otto Apel, Das Apriori der Kommunikationsgemeinschaft und die Grundlage der Ethik, in: ders., Transformation der Philosophie, Band 2, Frankfurt/M. 1976.

auf inhaltliche Auseinandersetzungen einzulassen. Das ist nicht wenig, denn es geht letztlich um die Fähigkeit zur Selbstveränderung; aber so viel, wie es auf den ersten Blick scheint, muß es wiederum nicht bedeuten, denn schließlich verändern wir uns im Prozeß der Auseinandersetzung mit der Welt quasi ständig.

Da es Prozesse sind, ist klar, daß sie eine auch *zeitliche* Dimension haben, und es würde sich sicher auch für Gewerkschaften lohnen, etwas mehr über die notwendige Dauer von diskursiven Prozessen und Bildungsprozessen nachzudenken. Für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit bedeutet dies unter anderem, den beteiligten Individuen mehr Kontinuität - wie es von einigen seit langem gefordert wird - in ihren Bildungsanstrengungen zu ermöglichen. Aber auch fast technische Bedingungen des Diskurses müssen bedacht werden wie vor allem die *Größe* der an ihm teilnehmenden Gruppe. So kann in einer kleinen Gruppe der Diskurs als selbstregulierender Prozeß stattfinden, indem die Teilnehmer gegenseitig die Einhaltung der Diskursregeln kontrollieren, während in einer größeren Gruppe in der Regel ein Moderator erforderlich ist, der auf das Funktionieren des Diskurses achtet, also zum Beispiel einschreitet, wenn sich zwei Diskutanten ineinander gewissermaßen verhaken und den Diskurs der Gesamtgruppe dadurch unmöglich machen. Die heutigen kommunikativen Techniken erlauben es wahrscheinlich auch in Großorganisationen, gar in einer Gesellschaft, einen Diskurs zu führen oder mindestens es zu versuchen. Auf jeden Fall gilt, ohne Diskurs im kleinen ist ein Diskurs im großen nicht denkbar.

Defizite der gewerkschaftlichen Kommunikationsstrukturen

Gewerkschaften haben eine besonders intensive Beziehung zur Demokratie: Einerseits ist ihnen in historischen Auseinandersetzungen klar geworden, daß die politische Demokratie eine Voraussetzung für ihre eigene Existenz ist; wirklich als Gewerkschaften können sie in aller Regel nur in politischen Demokratien tätig sein. Und andererseits benötigen die Gewerkschaften für ihr eigenes inneres Funktionieren ein demokratisches Verfahren. Dieses ist im allgemeinen ein Delegationssystem, das trotz aller Differenzen dem der parlamentarischen Demokratie nicht unähnlich ist. Zugleich gibt es aber in den Gewerkschaften immer wieder Ansätze, über die Prinzipien der parlamentarischen Demokratie hinaus zu gehen zu Formen der direkten Demokratie. Nicht nur die Vertrauensleute-Organisation der deutschen Gewerkschaften enthält Prinzipien direkter Demokratie.³ Die Delegiertenbewegung, die in Italien zu einer Neufundierung der Gewerkschaften in den Betrieben geführt hat, beruft sich in ihren Gründungstexten sogar expressis verbis auf solche Prinzipien.⁴ Mit anderen Worten: Offenbar genügt den Gewerkschaftlern die Beteiligung[^]tie durch die Regeln der parlamentarischen Demokratie gewährleistet wird, nicht oder nicht immer. Andererseits gibt es

³ Vgl. Rainer Zoll, Partizipation und Delegation, Frankfurt/M. 1981.

⁴ Vgl. hierzu zum Beispiel das Schlußdokument der 2. nationalen Vereinigungskonferenz der Metallgewerkschaften in Rom, März 1971, deutsch in Rainer Zoll, a. a. O.

an dieser Schnittstelle zwischen den Regeln der politisch-parlamentarischen Demokratie und denen der direkten Demokratie gerade in den Gewerkschaften immer wieder Konflikte, die aufgrund der Bedürfnisse von Interessenvertretung und -durchsetzung offenbar sogar notwendig entstehen.

Die tendentielle Lösung dieser Konflikte sehe ich in der Führung von Diskursen vor den notwendigen Entscheidungen. Ich will das an Beispielen verdeutlichen: In einer Arbeitsgruppe, die über den Diskurs in der Gewerkschaft diskutierte, setzte sich recht schnell der Diskurs als Verfahren für die Diskussion durch; der Diskurs war also zugleich Form und Inhalt der Diskussion. Das führte zu bemerkenswerten Ergebnissen: So formulierte ein Teilnehmer - und die anderen stimmten ihm ausdrücklich zu -, daß in einer Gewerkschaft, die sich selbst als Diskursorganisation versteht, die Meinung der Minderheit in einem Gremium auf der nächsthöheren Ebene zumindest noch wiedergegeben werden müßte und nicht wie bisher einfach verschwinden dürfe. Ein anderes Beispiel für Probleme des Diskurses brachte ein Bildungsarbeiter der DGB-Bundesjugendschule in Oberursel vor, der über ein Seminar mit jungen Männern über die Zukunft des Autos berichtete. Die Aussage des Berichts war eindeutig: Die jungen Männer wollten Auto fahren, und sie wollten schnell Auto fahren. Allerdings schränkten sie ihre Forderung nach „Autofreiheit“ von vornherein auf die Autobahnen ein. Überdies waren sie durchaus nicht unzugänglich für ökologische Argumente, aber dennoch: ökologische Vernunft konnte sich in diesem Diskurs zumindest nicht auf Antrieb und nicht während der Dauer des Seminars durchsetzen. Unabweisbar ist wohl die Schlußfolgerung, daß ein Diskurs keine Garantie für die Durchsetzung von Vernunft bietet, wie sie auch immer definiert werden mag. Aber er ist eine Möglichkeit ihrer Durchsetzung. Vielleicht hätte sich der diskursive Prozeß im Oberurseier Seminar anders entwickelt, wenn Frauen anwesend gewesen wären.

Was ist die kommunikative Befindlichkeit der Gewerkschaften? Oder anders gefragt: Gibt es Ansätze für eine Entwicklung zu Diskurs-Organisationen? Eine wirklich gründliche Analyse ist hier nicht leistbar, dennoch ein paar Hinweise zur Verdeutlichung meiner These: Kleine Ansätze gibt es zum Beispiel in der Bildungsarbeit, wenn Teamer in Seminaren zu Moderatoren und zu ansonsten gleichberechtigten Teilnehmern am diskursiven Prozeß werden. Bildungsarbeit findet hier nicht als Unterrichtung von Lernenden statt, sondern als Selbstaufklärung der jeweiligen Gruppe. Auch in der gewerkschaftlichen Gesamtorganisation gibt es erste Ansätze, etwa wenn eine brennende gewerkschaftliche Frage breit und intensiv auf allen Ebenen diskutiert wird. Meist herrscht jedoch die kommunikative Norm der Funktionärgewerkschaft vor, in der Beschlüsse gefaßt werden müssen und Versammlungen mit breiten Diskussionen als Schwatzbuden abgetan werden. Und anders läuft es nur dann, wenn die Gewerkschaft - meist notgedrungen, wie zum Beispiel in der Arbeit mit Jugendlichen oder mit Arbeitslosen - als *Mitglieder*-Gewerkschaft funktionieren muß.

Die innergewerkschaftliche Kommunikation ist vielfach nur eine simulierte Kommunikation. Genauer, nicht die Kommunikation ist simuliert sondern die Verständigung, auf die Kommunikation hinzielen sollte: Oft proklamieren die Kontrahenten in innergewerkschaftlichen Auseinandersetzungen nur ihre Positionen, sie geben sich keine Mühe, ihre eigene Deutung des anderen verständlich zu machen oder gar die Deutung des anderen selbst zu verstehen. Häufig wird auch ein gewerkschaftlicher Standpunkt - schon das Wort ist bezeichnend - verkündet und dabei einfach davon ausgegangen, daß die anderen ihn teilen. Ernsthaft, das heißt diskursiv, wird das Teilen des eigenen Standpunktes aber nicht überprüft, die Verständigung manchmal nicht einmal gesucht. Es wird als selbstverständlich vorausgesetzt, daß alte gewerkschaftliche Grundannahmen weiterhin gültig sind, wodurch ihre Modifizierung auch nur in Nuancen unmöglich gemacht wird. Die Mitglieder - in der Regel des diskursiven Widerspruchs ungewohnt - ergeben sich in ihr Schicksal und bleiben stumm oder kommen gar nicht erst zu den Versammlungen. „Kein Widerspruch, so beschlossen!“ steht dann nachher im Protokoll.

Bedeutungsverlust des alten kulturellen Modells

Das Spannende an der heutigen Situation ist nun, daß nicht nur Ansätze dafür vorhanden sind, die kommunikative Kultur der Gewerkschaften zu verändern, die simulierte Kommunikation zu überwinden und Diskurse in die Gewerkschaft als Verständigungsinstrument einzuführen, sondern daß es wirklich Chancen gibt, daß sich diese Tendenz durchsetzt. Schon der Umstand, daß bei vielen Gelegenheiten über Gewerkschaften als Diskurs-Organisationen diskutiert wird, ist ein gewisser Beleg für solche Veränderungen. Anlaß zur Hoffnung gibt jedoch vor allem der soziokulturelle Wandel in den Ländern Westeuropas und Nordamerika:⁵ eines seiner Merkmale ist ein gegenüber der Vergangenheit wesentlich gesteigertes Bedürfnis nach verbaler Kommunikation, dessen Grundlage nicht etwa die durch die Techniken erleichterten Kommunikationsmöglichkeiten sind, sondern im Gegenteil die Schwierigkeiten menschlicher Kommunikation heute.

Der eigentliche Grund für das gesteigerte Kommunikationsbedürfnis ist die Unsicherheit aller sozialer Normen, die durch die Krise des alten kulturellen Modells hervorgerufen ist, oder genauer, die sie ausmacht. Wenn nichts mehr sicher ist, dann sind die Individuen gezwungen, sich der Gegenstände, der Themen durch die verbale Kommunikation erst zu versichern, bevor sie mit ihnen umgehen können. Diese Notwendigkeit zur kommunikativen Vergewisserung, zur Legitimation betrifft die Jugendlichen, die vor der Aufgabe der Identitätsbildung stehen, in besonderem Maße. Sie trifft aber ebenso alle diejenigen, die - was in einer Epoche sozio-kulturellen Wandels keine individu-

⁵ Vgl. Rainer Zoll u. a., „Nicht so wie unsere Eltern!“ Ein neues kulturelles Modell?, Opladen 1989; die in dieser Studie erstmals nachgewiesenen grundlegenden Veränderungen der kommunikativen Grundhaltung konnten durch eine Reihe von Untersuchungen inzwischen für alle hochindustrialisierten, kapitalistischen Länder nachgewiesen werden.

elle, sondern eine gesellschaftliche Erscheinung ist - eine Identitätskrise durchmachen und neue Identitätsstrukturen herausbilden müssen.

Die Vergewisserung der Gegenstände durch verbale Kommunikation bezieht sich auf alles, ob es sich um das Treffen der Freundesclique am Abend, den Beitritt zur Gewerkschaft oder den Glauben an Gott handelt; alle Gegenstände werden kommunikativ abgehandelt. Soweit es sich um Fragen handelt, die die Identitätsstrukturen der jeweiligen Individuen berühren, handelt es sich um Identitätsrhetorik; das heißt letztlich nichts anderes als ein kommunikatives Verfahren der Herausbildung von Identität. In der Vergangenheit geschah die Identitätsherstellung zwar häufig mit großen Konflikten und durchaus unter Schmerzen, aber sie geschah doch wesentlich naturwüchsig, der einzelne war sich der Bedeutung des Prozesses nicht bewußt. Heute dagegen führt gerade die Verunsicherung, das gesteigerte Kommunikationsbedürfnis und auch die intensivere Kommunikationspraxis zu einer erstaunlichen Selbstreflexivität der Individuen. Das Hineinwachsen des Individuums in bestimmte kollektive Identitäten, die weiterhin existieren, verliert vor diesem Hintergrund an Bedeutung für den Identitätsprozeß und die Bedeutung der individuellen Identitätsanteile steigt. Dies ist letztlich der Kernaspekt von Individualisierung in ihrer ganzen Ambivalenz mit ihren positiven und negativen Aspekten.

Was den Jugendlichen für eine selbstverständliche, „normale“ Kommunikation fehlt, ist das Vertrauen in die traditionelle Lebenswelt und die Normen des alten kulturellen Modells. Vertrauen wird hier als Kommunikationskategorie verstanden. Kommunikation als eine selbstverständliche Kategorie alltäglichen Handelns setzt einen Vertrauensvorschuß voraus, den ich Vorvertrauen genannt habe. Vorvertrauen entwickelt sich in geteilten Lebenswelten: Wir wissen, daß der andere dieselben Kontexte, Traditionen und Informationen kennt, über die auch wir verfügen. Die Kommunikation mit ihm muß nicht bei Null anfangen, „er weiß Bescheid“. Auf der Grundlage des ihm daher von mir entgegengebrachten Vertrauensvorschuß kann sich die Kommunikation mit ihm entwickeln; es muß nicht alles gesagt werden, wir können schnell auf den Punkt kommen. Wenn dieses Vorvertrauen aber nicht gegeben ist, muß es erst durch Kommunikation erarbeitet werden, die Kommunikation muß gewissermaßen selbst ihre sonst gegebenen Voraussetzungen schaffen.

Die Veränderung der Kommunikationsstrukturen hat für die Gewerkschaften in ihrem augenblicklichen Zustand den Nachteil, daß sie auf sie nicht vorbereitet sind. Sie müssen, die dafür notwendigen Strukturen - Strukturen für Diskurse also - erst schaffen. In Teilbereichen sind solche Strukturen zwar im Ansatz oder experimentell vorhanden, aber für die Gewerkschaft als Ganzes würde dies doch erheblicher Anstrengungen bedürfen und Veränderungen mit sich bringen. Nun wird aber auch durch den Bedeutungswandel der Kommunikation für die Individuen der Niedergang der innergewerkschaftlichen Kommunikation und die Entstehung dessen, was ich als simulierte Kommunikation beschrieben habe, leichter erklärbar. In ihr wird näm-

lich so getan, als ob die gewerkschaftliche Lebenswelt, wie sie etwa zur Zeit der Arbeiterkultur bestand, weiterhin existieren würde. Das mag in kleinen Teilbereichen manchmal auch noch so sein, kann aber keineswegs für die Gewerkschaften überhaupt gelten. Zum einen sind die Gruppen der Lohnabhängigen, die heute schon zur Gewerkschaft gehören oder tendenziell gehören könnten, in ihren Kulturen so differenziert, daß sich der Bezug auf die alte Arbeiterkultur oder die ihr eng verbundene Arbeiter-Industriegewerkschaftskultur als durchaus hinderlich für die Fortentwicklung der Gewerkschaft und insbesondere für die Organisierung bisher nicht erreichter Gruppen von Lohnabhängigen, also vor allem den Angestellten, erweist.⁶ Zum zweiten verändert der sozio-kulturelle Wandel auch die Kultur der bisher tragenden Säule der Gewerkschaften, der Industriearbeiter, so daß letztendlich ein Beharren der Gewerkschaften auf der alten Kultur sich nur verhängnisvoll auswirken würde. Dabei geht es keineswegs darum, sie aufzugeben, sondern um ihre Öffnung, um das Aufgeben des geschlossenen Charakters dieser Kultur.

Öffnung gewerkschaftlicher Organisationsstrukturen

Der Wandel der Kommunikation, die kommunikative Grundhaltung der jungen Individuen, stellt eine große Chance für die Gewerkschaften dar, denn wenn die Kommunikation gewissermaßen selbst ihre sonst gegebenen Voraussetzungen schaffen muß, dann ist das zugleich auch ein Neuanfang, der es den Gewerkschaften ermöglichen könnte, zu *allen* Gruppen der Lohnabhängigen in ein intensives Kommunikationsverhältnis zu treten. Und da die Angehörigen dieser Gruppen von Lohnabhängigen, also die nichtorganisierten Angestellten, Frauen, die skeptischen Jugendlichen meist zwar von der Notwendigkeit der Gewerkschaft, keineswegs aber von der ihres eigenen Beitritts zur Gewerkschaft überzeugt sind, ist der Diskurs der richtige Weg, um sie mit den gewerkschaftlichen Grundgedanken vertraut zu machen. Die Entscheidung für einen Beitritt zur Gewerkschaft bleibt wie in der Vergangenheit die Sache des jeweiligen Individuums, aber daß dieser neue Weg - der der individuellen argumentativen Legitimation des Gewerkschaftsbeitritts - erfolgversprechend ist, dafür gibt es viele Beispiele.

In dieser Situation des Wandels, des Übergangs, gilt für die Gewerkschaft wie für andere Bereiche der Gesellschaft, daß viele ihrer Mitglieder und Funktionäre noch in einer traditionellen Lebenswelt leben, die ihnen gesichert erscheint; sie meinen daher, auf den ihnen wie selbstverständlich zur Verfügung stehenden Erfahrungsbeständen aufbauen zu können. Aber diese Sicherheit wird - und das kann man in fast jeder längeren Diskussion mit einem heterogenen Kreis von Gewerkschaftern erleben - immer brüchiger. Gerade die noch nicht selbst vom kulturellen Wandel erfaßten Gewerkschafter erleben sehr oft in irgendeinem Teilbereich ihrer gewerkschaftlichen Praxis eine tiefgehende Verunsicherung, empfinden sie als Bedrohung und reagieren ver-

⁶ Vgl. ausführlicher: Rainer Zoll, Beteiligung als Element einer neuen politischen Kultur in Alltag und Betrieb, in: WSI-Mitteilungen 1/90.

ständlicherweise mit Abwehr; sie versuchen das ihnen Entgleitende festzuhalten, das Alte zu bewahren. Gerade aber für sie wäre es wichtig, die Kraft zu finden - und die Gewerkschaft als Ganzes sollte ihnen dabei helfen -, sich auf Diskurse einzulassen, denn sie sind auch eine Strategie der Verarbeitung oder gar Aneignung des Neuen.

Ein anderer wichtiger Punkt spricht ebenfalls für den Versuch, Gewerkschaften zu Diskurs-Organisationen zu machen. Es ist die wachsende Beteiligungsorientierung der deutschen Gewerkschaften. Bisher ist sie zwar mehr eine Forderung als Realität der gewerkschaftlichen Praxis, aber es gibt erste Ansätze, die über eine passive Beteiligung in Form der bloßen Mitgliedschaft in einem Versicherungsverein, der sich Gewerkschaft nennt, hinausgehen. Beteiligung an der Gewerkschaft kann ja höchst unterschiedliche Formen annehmen, wobei die passive Form der bloßen Mitgliedschaft in einem Versicherungsverein, die „Delegation“, nur ein Typ von Beteiligung ist. Was meine Forschergruppe und ich in unseren Forschungsarbeiten als Formen kollektiver Interessenorientierung analysiert haben, sind immer zugleich Formen der Praxis von Beteiligung.⁷ Gewerkschaftsmitglieder mit Interessenorientierung der „Delegierten“ übertragen die Wahrnehmung ihrer Interessen als Lohnarbeiter völlig dem gewerkschaftlichen Apparat und begnügen sich mit dem Kauf des Konsumguts Interessenvertretung durch den Mitgliedsbeitrag. Gewissermaßen am anderen Pol stehen die Kolleginnen und Kollegen, die sich mit den Zielen der Gewerkschaften voll identifizieren und meist überaus intensiv in der Gewerkschaft mitarbeiten. Das sind diejenigen, die häufig Funktionäre werden, vom Vertrauensmann oder der Vertrauensfrau bis zum hauptamtlichen Gewerkschafter. Die Mehrheit der kleinen Gruppe der Kolleginnen und Kollegen mit der Interessenorientierung der „Identifikation“ beteiligt sich in direkter, engagierter Weise an der Gewerkschaft.

In der Vergangenheit und zum Teil auch heute noch gab es nun noch eine andere Form der Beteiligung an der Gewerkschaft, die der *Interessenorientierung der Loyalität*. Es handelt sich um Kolleginnen und Kollegen, die in sogenannten normalen Zeiten passiv sind, sich eher verhalten wie die Gruppe der Delegation, aber in Konflikten bereit sind, sich zu engagieren, und dann sich auch aktiv an den gewerkschaftlichen Auseinandersetzungen beteiligen. Diese loyalen Mitglieder waren die Basis der bundesrepublikanischen Gewerkschaftspolitik in der Vergangenheit. Ihre Folgebereitschaft war die Stärke der Gewerkschaften. Nun deuten alle Untersuchungen und Beobachtungen darauf hin, daß diese Gruppe unter dem Einfluß der wirtschaftlichen Krisenbedingungen, vor allem auf dem Arbeitsmarkt, und unter dem Einfluß des sozio-kulturellen Wandels rapide abnimmt. Damit würden die deutschen Gewerkschaften, wie in anderen Ländern bereits geschehen, wesentlich an Kampfkraft verlieren, denn die Mehrzahl der loyalen Mitglieder werden im Verlauf dieses Wandels immer passiver. Sie sind dann der Gruppe der Delega-

⁷ Vgl. hierzu Zoll, R. u. a., Streik und Arbeiterbewußtsein, Bericht über eine sozialwissenschaftliche Untersuchung des Metallerstreiks im Unterwesergebiet 1974, Frankfurt/M. 1979, S. 344 ff.

tion zuzurechnen. Allerdings gibt es auch eine Gegenbewegung und einige, wenn auch viel weniger, identifizieren sich zunehmend stärker mit den Zielen der Gewerkschaft.

Dieser Prozeß ist von gewerkschaftlichem Handeln keineswegs unbeeinflusst, im Gegenteil: Je stärker die Beteiligungsmöglichkeiten sind, die die Gewerkschaft bietet, um so größer sind auch die Chancen, daß die Gewerkschaft nicht geschwächt aus dem Wandlungsprozeß hervorgeht. In diesem Sinne lassen sich übrigens auch die Kämpfe interpretieren, die die deutschen Gewerkschaften, allen voran die IG Metall und die IG Medien, um die 35-Stunden-Woche geführt haben. Zugespielt formuliert: Im internationalen Vergleich waren es gerade die Kämpfe um Arbeitszeitverkürzung, die ja Hochzeiten der Beteiligung der Mitglieder an der Gewerkschaft waren, die die bundesrepublikanischen Gewerkschaften vor dem Niedergang gerettet haben, der in vielen anderen hochindustrialisierten kapitalistischen Ländern zu beobachten ist.

Stärkung gewerkschaftlicher Betriebspolitik

Nun sind aber solche Kämpfe selten, und wir müssen uns fragen, wie steht es mit der Beteiligung im Alltag. Ohne in das Detail des Unterschieds zwischen Funktionärgewerkschaft und Mitgliedergewerkschaft eintreten zu wollen, scheint es mir doch einleuchtend, daß die Beteiligung an der Funktionärgewerkschaft eigentlich nur eine Alternative kennt: entweder die Beteiligungsform der Loyalität, gar der Delegation, oder aber Mitglieder, die sich beteiligen wollen, werden selbst Funktionär. Diese Erfahrung machen Gewerkschaftsmitglieder vor allem, wenn sie aus einem der wenigen Betriebe mit hoher, fast alltäglicher Beteiligung an gewerkschaftlichen Aktivitäten in einen „normalen“ deutschen Betrieb wechseln. Sie werden dort mit der Realität der Funktionärgewerkschaft konfrontiert und finden nur äußerst selten Möglichkeiten der direkten Beteiligung vor. Es ist daher folgerichtig, daß in dieser Situation, in der mehr Beteiligung von den Gewerkschaften als Apparaten gewünscht wird und in der dies auch viele Mitglieder fordern, ein Neuansatz gewerkschaftlicher *Betriebspolitik* gesucht wird. Nicht nur von der IG Medien und der IG Metall, sondern auch in anderen Einzelgewerkschaften wird darüber diskutiert.

In dieser Diskussion wird immer wieder hervorgehoben, daß es notwendig ist, neue Beteiligungsmöglichkeiten zu eröffnen. Was sind mögliche Beteiligungsfelder auf betrieblicher Ebene? Hierzu zählen zunächst einmal Aktionen, wie sie es zwar immer, aber eben doch mit sehr unterschiedlicher Intensität und Häufigkeit gegeben hat: betriebliche Aktionen gegen Ungleichbehandlung am Arbeitsplatz, gegen schlechte Arbeitsbedingungen, gegen Verletzung von Tarifverträgen, aber auch gegen die Mißachtung der symbolischen Interessen der Lohnabhängigen. Hinzu kommen - wie sich bei einem Blick auf die entsprechenden Diskussionen zeigt - betriebliche Gesprächskreise verschiedenster Art. Sicher könnten die betrieblichen Aktionen noch

verstärkt werden und viel häufiger stattfinden, aber es ist doch unwahrscheinlich, wenn nicht gar unmöglich, daß im betrieblichen gewerkschaftlichen Alltag kontinuierlich, also gewissermaßen jeden Tag Aktionen stattfinden. Selbst in einem Großbetrieb könnten zwar ständig Aktionen durchgeführt werden, wenn einmal die eine, das anderemal eine andere Gruppe daran beteiligt ist, aber wenn es sich um dieselben Menschen handelt, dann müssen sie eben auch einmal Atem holen, darüber nachdenken, was geschehen ist, es diskutieren. Es ist deshalb nicht zu erwarten und wohl auch gar nicht sinnvoll, nur in gewerkschaftlichen Aktionen zu leben. Eine kontinuierliche Beteiligung ist aber durchaus möglich, wenn es sich nicht um Aktionen, sondern um Gespräche und Diskussionen, kurz um Diskurse handelt. Über Projektgruppen, Gesprächskreise, Konversionsarbeitskreise hinaus sind vielfältige Formen denkbar, in denen der gewerkschaftliche Diskurs geführt werden könnte und in einigen wenigen Teilbereichen auch schon geführt wird. Hier gibt es die Chance kontinuierlicher Beteiligung, die ja Aktionen nicht ausschließt, sondern im Gegenteil, sie vorbereiten und nachbereiten soll.

Gewerkschaften als Diskursorganisationen wären eher in der Lage, die neuen Probleme, die durch den gesellschaftlichen Wandel, auch im Bereich der Technologie, aufgeworfen werden, offensiv anzugehen und diese Veränderungen nicht nur passiv, gewissermaßen wie Schicksalsschläge zu erfahren. Vor allem aber ist der notwendige ökologische Umbau der Gesellschaft kaum vorstellbar ohne eine aktive und positive Beteiligung der Gewerkschaften. Voraussetzung hierfür sind aber ohne jeden Zweifel viel weiter- und tiefergehende Diskurse über Fragen der Ökologie, als sie bisher trotz aller nicht zu bestreitenden Fortschritte auf diesem Gebiet geführt werden. Gewerkschaften als Diskursorganisationen, das ist in der Tat die Chance für eine erneuerte, lebendige Gewerkschaft.