

## **Die gewerkschaftliche Zukunftsdebatte - eine Zwischenbilanz**

---

### I.

Zukunftsdebatten begleiten die gewerkschaftliche Entwicklung seit mehr als 100 Jahren. Die Aufgabenverteilung zwischen politischen Parteien und Gewerkschaften, die Rolle von Tarif- und Sozialpolitik, das Verhältnis zwischen Gewerkschaften und Staat - das waren Themen großer gewerkschaftlicher Debatten. In jüngster Zeit sind Zukunftsentwürfe - angesichts der epochalen Umbrüche im Osten, aber auch der gravierenden gesellschaftlich-politisch-kulturellen Wandlungsprozesse in den westlichen Industriestaaten - generell schwieriger geworden. Auch die gewerkschaftliche Debatte kann man durchaus als Suchbewegung nach Zielen und Schwerpunkten charakterisieren, die parallel und in Konkurrenz zu neokonservativen, neoliberalen, aber auch ökologischen Denkansätzen verläuft.

Die gewerkschaftlichen Überlegungen gelten nach wie vor in erster Linie der zukünftigen Gestaltung von Arbeit und Technik, allerdings sind zahlreiche neue Fragestellungen hinzugetreten. Es verwundert nicht, daß der Grad der Konkretisierung von der bloßen Formulierung von Fragestellungen bis hin zu ersten Erfahrungen mit neuen Konzepten — etwa in der Tarifpolitik — reicht. Wichtige Wegmarken für die gewerkschaftliche Grundsatzdiskussion setzten zum Beispiel der Zukunftskongreß der IG Metall (1988), programmatische Aussagen der IG Chemie, Papier, Keramik zur Industriepolitik (Einig im Ziel, 1989), die Zukunftsdiskussionen von ÖTV (Zukunft durch öffentliche Dienste) und Deutscher Postgewerkschaft, aber auch tarifpolitische Initiativen, etwa der Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten, zur Frauengleichstellung.

Am 9. November 1989 wurde die gewerkschaftliche Zukunftsdebatte sozusagen von der Zukunft überholt. Der Fall der Mauer und der sich beschleunigende Umbruch- und Einigungsprozeß forderten und fordern die Gewerkschaften organisationspolitisch so stark, daß die Zukunftsdebatte darüber zunächst in den Hintergrund trat. Allerdings liefern sie auch - bis vor kurzem kaum geahnte - Aspekte zu deren Weiterführung und Vertiefung.

Der zweite Zukunftskongreß der IG Metall im Mai 1991 hat den „Stand der Diskussion“ noch einmal zusammengetragen und auch angedeutet, zu welchen neuen Ufern wir müssen. Die einigermaßen komfortable Lage vieler Arbeitnehmer im Westen Deutschlands, die dennoch von manchen Unwägbarkeiten bedroht ist; die vielfach hoffnungslos scheinende Situation einer Mehrheit der Arbeitnehmer im Osten; der Wunsch vieler Menschen aus Ost- und Südeuropa, am Wohlstand im mittleren und nördlichen Europa teilzuhaben; die oft ausweglose Lage der Entwicklungsländer - angesichts solcher Un-

gleichheiten und Unübersichtlichkeiten eine Zwischenbilanz zu ziehen, ist ein gewagtes Unterfangen - zumal dann, wenn aus der Perspektive eines unmittelbar Beteiligten bilanziert werden muß.

## II.

Gewerkschaftliche Zukunftsentwürfe hatten nie den Charakter eines in sich abgeschlossenen Programms. Sie verzichteten auf große theoretische Konzepte und konzentrierten sich auf konkrete arbeits-, sozial- und betriebspolitische Formulierungen. Dennoch lag ihnen stets ein durchwirkendes Verständnis gesellschaftlichen Fortschritts zugrunde. Lange galten die Befreiung von Armut und Not durch soziale Reform, die gerechte Verteilung des Sozialprodukts, die Durchsetzung gesellschaftlicher Aufstiegschancen für die Arbeitnehmer und ihre Kinder, die Beseitigung fremdbestimmter und unwürdiger Verhältnisse durch eine Demokratisierung von Betrieb, Unternehmen und Gesellschaft als die fortschrittlichen, zukunftsweisenden Ziele gewerkschaftlicher Politik. Die Mehrheit der Gewerkschafter war sich dabei bewußt, daß diese Ziele nie einen Endzustand gesellschaftlicher Entwicklung in vollendeter Form bezeichnen könnten, aber ein spezifischer Fortschrittsoptimismus, das Gefühl und Selbstvertrauen, auf der richtigen Seite der Geschichte zu stehen, waren stets ungebrochen.

Die heutige Zukunftsdebatte ist hingegen von einer weitgehenden Verunsicherung darüber bestimmt, was die Zukunft der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sein könnte. Lebens- und Überlebensfragen der Menschheit stellen sich; ökologische Krisen, menscheitsbedrohende Verarmung und Hungerkatastrophen, Aufrüstung und kriegerische Konflikte in aller Welt, der Ungewisse Ausgang der Umbrüche in Ost- und Südosteuropa sind Rahmenbedingungen gewerkschaftlicher Politik, denen nicht mit einem Rückzug auf den Betrieb oder die Tarif politik zu entkommen ist.

Zahlreiche, vor allem junge Menschen, thematisieren diese Lebens- und Überlebensfragen, finden sich in neuen sozialen Bewegungen zusammen und haben eine gesellschaftliche Debatte um die Zukunft ausgelöst, die den Fortschrittsbegriff etwa der Gewerkschaften kritisch sieht, ihn - vor allem in der Konfrontation mit ökologischen Zielen - als wenig zeitgemäß anprangert.

Aber auch auf ihren klassischen Handlungsfeldern stehen die Gewerkschaften nicht mehr unangefochten da. Die Krise und Neustrukturierung der Weltwirtschaft, das Ende der keynesianisch inspirierten Vollbeschäftigungspolitik, haben Massenarbeitslosigkeit zu einer konstanten Rahmenbedingung gewerkschaftlicher Politik werden lassen. Die dritte industrielle Revolution und die Neuorganisation von Arbeit führen zu einer Ent- und Neuqualifizierung von Arbeitskraft, zur zunehmenden Differenzierung und Segmentierung der Arbeitskräfte, zum Entstehen neuer Schichten von Arbeitnehmern, die nur schwer gewerkschaftlich organisierbar sind. Gleichzeitig werden alte Hochburgen gewerkschaftlich organisierter Facharbeiter erschüttert, stellen

Wertewandel und Individualisierungstendenzen Politik und Handlungsfähigkeit der Gewerkschaften in ihrem Kernbereich vor Herausforderungen.

Gestellt ist die Frage, was Fortschritt heute sein kann. Der Zusammenbruch des real existierenden Sozialismus hat endgültig klar gemacht, daß Fortschritt nicht mit der schematischen Änderung von Eigentumsverhältnissen zu bewirken ist. Die Vergesellschaftung der Produktionsmittel sowie die zentrale ökonomische Planung und Lenkung gehören nun in das Museum der Arbeiterbewegung. Aber es werden auch die Gefährdungen deutlich, die von einer privatkapitalistisch verfaßten Wirtschaft dann ausgehen, wenn sie nicht durchweg sozial gestaltet wird. Die traditionelle Technikgläubigkeit hat ebenfalls an Boden verloren. Sensibilisiert wurden wir für neue Ansprüche und Bedürfnisse, neue Politisierungs- und Handlungsformen der Menschen, deren Vernachlässigung sich für die Gewerkschaften nachteilig auswirken könnte. Alles in allem werden uns die Risiken des Fortschritts, so wie wir ihn bisher verstanden haben, drastisch vor Augen geführt. Wir sind aufgefordert, Risiken und Chancen künftiger Entwicklungen auszuloten und auf dieser Grundlage das eigene Handlungspotential genauer zu bestimmen.

Gewerkschaften müssen stets praxisorientiert bleiben. Sie müssen intellektuelle und theoretische Konzepte schließlich daran messen, ob sie sich verwirklichen lassen. Das wirft die Frage nach der Intention der Zukunftsdebatte auf. Angesichts ihrer kritischen Qualität und ihrer Breite hat sie den Rahmen eines kurzfristigen Gedankenfluges überwunden. Es wurden zu viele Ideen freigesetzt und Ansprüche formuliert, als daß diese nun, in Leinen verpackt, im Bücherschrank ihr Ende finden könnten.

Absicht der Zukunftsdebatte ist es, gewerkschaftliche Programmatik, gewerkschaftliches Selbstverständnis, gewerkschaftliche Politik und Organisation ebenso positiv zu beeinflussen wie unsere alltägliche Arbeit, damit wir durch die Vergegenwärtigung der Zukunft für künftige Gegenwärtigkeiten gerüstet sind. Dabei kann die Form der Zukunftsdebatte weiterentwickelt werden. Sie wurde bisher vor allem in gewerkschaftlichen Publikationen, auf Kongressen, Konferenzen und Foren geführt, und in ersten praktischen Schritten in der Tarif-, Betriebs- und Organisationspolitik erprobt, hat aber bisher noch nicht die notwendige Breite und Praxisrelevanz erfahren. Sie ist noch nicht in die Welt der Betriebs- und Personalräte, der Vertrauensleute, der Gewerkschaftsgremien und -büros gedrungen. Die Kreativität und Innovationskraft von Mitgliedern und Funktionären liegt mangels geeigneter Form und Ansprache noch vielerorts brach.

### III.

Neue Fragen und erste Antworten sind erarbeitet. Ein neuer Diskurs ist eröffnet - aber zu einer neuen Praxis ist es noch weit. Erste tarif- und betriebspolitische Schritte ins Neuland wurden unternommen. Der Durchbruch zur 35-Stunden-Woche hat eine neue Ära der Arbeitszeitpolitik eingeläutet. Stand

anfänglich die gerechte Verteilung vorhandener Arbeit angesichts hoher Produktivitäts- und geringerer Wachstumsraten im Vordergrund der Arbeitszeitpolitik, so erweitert sie sich zunehmend zu einem Weg, einen „neuen Rahmen für qualifizierte, humane und demokratische Industriearbeit“ zu schaffen.

War die Verkürzung der Wochen-, Jahres- und Lebensarbeitszeit immer ein Stück Befreiung von der Arbeit, ein Mehr an Zeitsouveränität außerhalb der Erwerbsarbeit, so zeichnet sich nun ein neues und komplexeres Verständnis von Arbeitszeitpolitik ab, das ein Mehr an individueller Zeitgestaltung innerhalb wie außerhalb der Arbeit für die Beschäftigten verwirklichen will. Innerhalb der Arbeit sollen Freiräume für Erholung und Kommunikation, soll Zeit für Beteiligung und Mitgestaltung von Arbeitsabläufen und Betriebsorganisation, Zeit für Weiterbildung geschaffen werden. Zugleich sollte eine flexiblere und stärker individuellen Bedürfnissen gerecht werdende Kombination von Arbeit und Freizeit, von Zeiten der Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit im täglichen, wöchentlichen und jährlichen Rhythmus entwickelt werden.

Das an Humanität, demokratischer Mitgestaltung und Individualität ausgerichtete Projekt einer zukunftsorientierten Arbeitszeitgestaltung kann als gewerkschaftliche Antwort auf die Veränderungen in Produktion und Dienstleistung, wie sie mit dem umfassenden Einsatz der Mikroelektronik und neuen Produktionskonzepten des modernen Managements eingeleitet wurden, verstanden werden. Dieses und andere Konzepte sind keine Gegenmachtkonzepte, sondern sie wollen den Rahmen ausloten, in dem sich die gewandelten Bedürfnisse der Menschen nach individuelleren Zeitstrukturen mit den realen Veränderungen von Produktion und Dienstleistungen und den Gestaltungskonzepten der privaten wie öffentlichen Arbeitgeber vereinbaren lassen.

Ein solches flexibles und differenziertes Gestaltungsangebot der Gewerkschaften wurde anfänglich als Reaktion auf die öffentlichkeitswirksamen Flexibilisierungsstrategien der Arbeitgeberverbände verstanden, deren bloße Ablehnung sich als untauglich erwies, um die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegenüber der Attraktivität individualisierter Zeitkonzepte zu immunisieren. Was aus gesellschaftspolitischer Unterlegenheit entstand, ist nun so zukunftssträchtig, daß sich die öffentliche Diskussion um die Verwirklichung neuer Arbeits- und Lebenskonzepte wieder auf die Gewerkschaften zubewegt. Dazu beigetragen haben Tarifverträge zur Teilzeitarbeit, zur Freistellung für die Erziehungszeiten, aber auch die Handhabung flexibler Arbeitszeiten in der betrieblichen Praxis. Angesichts eines zunehmenden Drängens der Arbeitgeber nach weiterer Entkoppelung von Arbeits- und Betriebszeiten, nach Ausweitung der Regelarbeitszeit in das Wochenende hinein und der weiteren Zunahme von Teilzeitarbeit in unterschiedlichster Form werden neue Felder notwendiger Regulierung entstehen, wo genauer als in der Vergangenheit zu entscheiden ist, welches Zeitregime menschlichen Bedürfnissen entspricht und wo unzumutbare, gesundheitsschädliche und unerwünschte Arbeitszeiten zwar betriebswirtschaftlichen Optimierungsstrategien, aber nicht den Interessen und Bedürfnissen der Betroffenen entsprechen.

Neue Formen der Zeitsouveränität, die einem gewandelten Verständnis von Arbeits- und Lebenswelt entsprechen-manche Wissenschaftler sprechen von einem neuen soziokulturellen Modell -, bilden den einen Strang zukunftsorientierter Tarifpolitik. In enger Verknüpfung damit entwickelt sich ein neuer Ansatz von Qualifizierungspolitik, der die tarifvertraglichen und betriebspolitischen Handlungsmöglichkeiten nutzen will, um die neuen Techniken und Arbeitsformen im Interesse aller Arbeitnehmer einzusetzen. Ein tarifvertraglich verankertes Recht auf Weiterbildung will die Kluft zwischen Modernisierungsgewinnern und -Verlierern schließen und zu neuen ganzheitlichen Formen der Arbeitsgestaltung beitragen.

Damit deutet sich eine revolutionäre Umwälzung hergebrachter Entgeltgrundsätze von der anforderungs- und tätigkeitsbezogenen Bemessung hin zu qualifikations- und beschäftigungsorientierten Kriterien der Entlohnung an. Es sollen Dequalifizierungstendenzen abgefangen, zugleich einer an Modernisierung und Humanisierung orientierten Leistungsbewertung der Weg geöffnet werden. Ein großer Schritt zur Überwindung der neuen Segmentierung bei Anerkennung notwendiger Differenzierung der Beschäftigten ist bereits vollzogen: der Abschluß einheitlicher Entgelttarifverträge für Arbeiter und Angestellte. Eine erste Zwischenbilanz der IG Chemie-Papier-Keramik zeigt, daß bei allen notwendigen Kompromissen eine gleiche Bewertung für gleichwertige Tätigkeiten unabhängig vom sozialversicherungsrechtlichen Status der Beschäftigten erreicht wurde und auch ein für die betriebliche Interessenvertretung praktikables Modell entwickelt werden konnte.

Erste Schritte von der theoretischen Debatte zur betrieblichen Praxis wurden im gewerkschaftspolitischen Neuland der Arbeitsgestaltung getan. Beschränkte sich die klassische Humanisierungsstrategie der Gewerkschaften auf die an gesundheitlicher Prävention ausgerichtete Gestaltung von Arbeitsplätzen und -abläufen, so erweitert sie sich nun hin zu einer umfassenden Mitbestimmung der Arbeit am Arbeitsplatz, zur Mitgestaltung von Produkt und Produktionsprozeß durch die Beschäftigten. Neue Managementstrategien einer motivationalen, die Kenntnisse, Erfahrungen und Fähigkeiten der Beschäftigten umfassenden Nutzung, wie sie sich zum Beispiel in einer neuen Form der Unternehmenskultur oder den Qualitätszirkeln ausdrückt, müssen in Mitgestaltungsrechte umgeformt werden. Gelingt dies nicht und können die Unternehmen attraktive Beteiligungsformen realisieren, so zeichnet sich die Gefahr ab, daß institutionelle Mitbestimmungsrechte der betrieblichen wie gewerkschaftlichen Interessenvertretung unterlaufen werden. Vor allem qualifizierte Beschäftigte werden dann womöglich mit dem Arbeitgeber ihre individuellen Ansprüche und Interessen klären können, ohne in einen solidarischen Zusammenhang der Interessensvertretung eingebunden zu sein.

In einem solchen Kontext erhält die Mitbestimmung einen neuen, von den Gewerkschaften durchaus erwünschten Stellenwert. Institutionalisierte Mitbestimmung, ausgeübt von Betriebsräten mit Mandat, von Funktionären und

Experten aus dem gewerkschaftlichen Lager, wird auf Dauer nur Bestand haben, wenn sie zu einem Handlungsinstrumentarium solidarischer Interessensvertretung der beschäftigten Individuen weiterentwickelt wird. Sie muß darum so gehandhabt und erweitert werden, daß die Beschäftigten sich in ihren unterschiedlichen Interessen und Bedürfnissen, ihren differenzierten Problemlagen angesprochen und einbezogen fühlen. Der grundlegende Interessenunterschied zwischen Arbeit und Kapital im Betrieb und Unternehmen macht auch in Zukunft eine funktional getrennte Interessenvertretung notwendig. Aber wie dieser Unterschied von den Beschäftigten gesehen und in welcher Form er artikuliert wird, das muß stärker als bisher zum Ausdruck kommen. Mehr Selbstbestimmung der Individuen durch neue Formen der Gestaltung von Arbeit, Zeit und neue Beteiligungsformen bildet den Grundriß jenes Porträts zukünftiger Arbeitspolitik der Gewerkschaften, das in ersten Umrissen bereits heute verwirklicht ist.

#### IV.

Wir denken einerseits über die Befreiung in der Arbeit als Folge der Modernisierung nach und müssen andererseits auf möglicherweise noch unerprobten Pfaden einen Ausweg aus der Modernisierungsfolge Arbeitslosigkeit finden. Brauchen wir nicht eine wirkliche Neuorientierung unserer Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, wenn längst ungeschützte Arbeitsverhältnisse und massenhafte Arbeitslosigkeit zum steten Begleiter des Modernisierungsprozesses geworden sind?

Andere haben die Debatte über die „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“ um die Forderung, Einkommen und Beschäftigung voneinander zu koppeln, bereichert. Andre Gorz stellt sich in seinem utopischen Entwurf die soziale Ordnung auf der Grundlage eines auf die Lebensdauer festgelegten Arbeitsquantums für jeden und einem davon unabhängigen Lebenseinkommens vor. Auch wenn die gewerkschaftliche Zukunftsdebatte sich diese Perspektive nicht zu eigen gemacht hat, so bleibt doch deren Fragerichtung von Belang, etwa für das Thema „soziale Grundsicherung“.

Eine soziale Grundsicherung kann kompensatorisch die Mängel und Lücken der lohn- und beitragsbezogenen sozialen Sicherungssysteme schließen und die vielfältigen Formen neuer Armut beseitigen. Sie kann darüber hinaus auch innovatorisch eine individuellere Gestaltung von Lebenskonzepten als Wechselbewegung von Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit ermöglichen und damit zumindest tendenziell auf eine Entkoppelung von Arbeit und Einkommen in bestimmten Lebensphasen abzielen. Ließe sich damit der Akzent der Debatte um die Zukunft der Arbeit nicht von der Befreiung in der Arbeit auf die Befreiung von der Arbeit verschieben?

In der aktuellen Debatte ist diese Kontroverse entschärft, allerdings stehen beide Vorschläge für gewerkschaftliche Strategien in der Arbeitspolitik in modifizierter Form nebeneinander. Es bedarf also weiterer Diskussionen, die

nicht nur Strategien und Konzepte, sondern auch die unterschiedlichen Handlungsfelder gewerkschaftlicher Politik zusammenfügen müssen.

## V.

Gewerkschaftliches Fortschrittsverständnis und gewerkschaftliche Politik standen im letzten Jahrzehnt am deutlichsten bei der Auseinandersetzung um die ökologische Dimension der Industriegesellschaft in der Kritik. Wer im wissenschaftlich-technischen Fortschreiten eine neue Apokalypse heraufdämmern sah und die Abkehr von der Industriegesellschaft forderte, mußte auf die Ablehnung derjenigen stoßen, die diese Industriegesellschaft zum Ausgangspunkt sozial gestalteten Fortschritts nehmen. Die ökologisch begründete Kritik an technischen Großprojekten, an Industrieansiedlungen und an neuen Technologien, wie der Gentechnik, fand selten Verständnis in den Gewerkschaften. Bis heute begreifen sich die in den Gewerkschaften organisierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht als Ökologiebewegung. Ein grundlegender Wandel unserer Sicht- und Handlungsweise gegenüber der ökologischen Herausforderung ist allerdings unverkennbar.

Auf dem DGB-Bundeskongreß im Mai 1990 haben wir die ökologische Umgestaltung der Industriegesellschaft zu einer der wichtigsten Aufgaben in den Gewerkschaften erklärt. Vorausgegangen sind nicht nur wissenschaftliche und dialogische Erkenntnisprozesse, sondern ebenfalls hart geführte Auseinandersetzungen sowohl in Betrieben als auch in deren Umfeld. Daß die Kontroverse nicht nur zwischen Kapitaleignern und abhängig Beschäftigten, sondern auch innerhalb der Arbeitnehmergruppen sowie zwischen ihnen und anderen sozialen Bewegungen geführt wurde, muß heute nicht mehr verdrängt werden.

Experten, Wissenschaftler und neue soziale Gruppen, die den kritischen Dialog mit den Gewerkschaften suchen, und die Erfahrungen und Erkenntnisse unserer Mitglieder haben Ökologie zu einem zentralen Anliegen der Politikgestaltung gemacht. Heute ist Umweltschutz zu einem Thema auch der politischen Mitte geworden, was allerdings, wenn es mehr als stimmenfangende Rhetorik sein soll, sich an der politischen Gestaltung bewähren und dazu Mehrheiten finden muß.

Die Konflikte zwischen Umweltvertretern und Gewerkschaftern wurden entschärft. Der Dialog und die punktuelle Zusammenarbeit des DGB mit den Umweltschutzverbänden, der Verkehrskongreß der IG Metall und nicht zuletzt die Vorschläge Hermann Rappes zur ökologischen Gestaltung der Marktwirtschaft signalisieren ein neues Zugehen der Gewerkschaften auf die ökologische Dimension unserer Politik. Denn daß Umweltschutz Arbeitsplätze sichert und schafft, daß Umweltschutz auch Gesundheitsschutz bedeutet, ist längst gewerkschaftliches Allgemeingut, wenn auch erst in Ansätzen eine um ökologische Gestaltung bemühte Praxis erkennbar ist. Erweiterte Informationsrechte in ökologischen Fragen durch Betriebsverein-

barungen oder eine ökologisch gestaltete Arbeitswelt durch tarifvertragliche Regelungen sind Wege, diese Praxis zu entwickeln. Bleiben aber die Auffassungsunterschiede zwischen Ökologen und Gewerkschaftern nicht dort bestehen und treffen im konkreten Fall hart aufeinander, wo ein grundsätzliches Umsteuern an einen Verzicht auf arbeitsplatzsuchende und ökologisch gestaltete Industriepolitik gebunden ist?

Eine soziale und ökologisch gestaltete Technik, eine Minimierung der Risiken industriellen Fortschreitens, neue Konzepte zum Umweltschutz im Betrieb, im öffentlichen Dienst in der Kommune und den Ländern, verstärkte Anstrengungen zur Altlastensanierung, dafür setzen sich die Gewerkschaften ein. Aber fundamentale Technikkritik, weitgehender Verzicht auf wissenschaftlich-technische Innovation, ein Umbau der Industriegesellschaft verstanden als die Stilllegung ganzer Industriezweige, erscheint als ein Weg, der in den Gewerkschaften keine Mehrheit finden wird. Hier verläuft eine Scheidelinie zwischen Ökologiebewegung und Gewerkschaften. Sie schließt die Annäherung im Einzelfall nicht aus. Auch begründet diese Scheidelinie nicht grundsätzliche Gegnerschaft.

## VI.

Der Zukunftsdiskurs des DGB und der Gewerkschaften hat Konsequenzen, nicht nur für ihre Politik, sondern auch für ihre Organisation. Öffnung für neue Ideen und eine andere Praxis bedeutet auch Öffnung für Menschen, die bisher den Gewerkschaften mit kritischer Distanz gegenüberstanden. Dies ist erwünscht.

Die Zukunftskongresse und Foren haben den Dialog mit Wissenschaftlern, Politikern und Journalisten belebt. Sie wirken auch in die Organisation hinein. Heute wird Einheit weniger durch Beschlußlagen als durch Diskussion und Überzeugung geformt. Die Vielfalt unterschiedlicher Interessen und Meinungen muß im Diskurs gebündelt werden, damit Handlungsfähigkeit gestärkt wird. Zwar ist die Folgebereitschaft der Mitglieder in den sozialen Konflikten immer noch das stärkste Argument, das Gewerkschaften in die Waagschale werfen können, aber selbstbewußtere und kritischere Individuen sind immer weniger bereit zu folgen, als vielmehr auf Grund eigener Entscheidung mitzumachen.

Politische Parteien registrieren schmerzhaft, daß die Stammwähler sich verflüchtigen und begründetes und zeitgemäßes Handeln Wahlerfolge eher sichert als die Mobilisierung des angestammten Umfeldes. Diese Entwicklung muß auch uns zu denken geben, zumal wir organisationspolitische Indikatoren haben, die eine Veränderung unserer Strukturen und politischen Handlungsmuster nahelegen.

Junge Arbeitnehmer können heute außerhalb der Gewerkschaften Anerkennung, sozialen Aufstieg, Kommunikation, Bildung und befriedigende soziale Kontakte finden. Sie betrachten uns überwiegend als soziale Dienst-



leistungsinstitution mit geringem Unterhaltungswert, engagieren sich, wenn sie es tun, eher in Initiativen und Projekten, bei Amnesty oder Greenpeace. Gewerkschaftliche Jugendarbeit aber bleibt ein Seismograph für den Zustand der Organisation, für ihre innere Lebendigkeit und Veränderungsfähigkeit.

Noch grundlegender wurden und werden wir durch die Emanzipationsbewegung der Frauen in Frage gestellt. Die Beitrittsbereitschaft von Frauen ist kontinuierlich gewachsen, ihre Ansprüche an unsere Politik ebenfalls. Die wachsende Zahl weiblicher Mitglieder verlangt eine umfassende Gleichstellungspolitik, zu der die Abschaffung der Lohndiskriminierung ebenso gehört wie Frauenförderpläne. Ohne eine gleichberechtigte Beteiligung der Frauen auf allen Ebenen in den Gewerkschaften und im DGB wird dies nicht erfolgreich zu verwirklichen sein.

Schwächen zeigen sich auch in unserer Organisationskultur. Viele, die durch die Zukunftsdebatte auf die Gewerkschaften wieder aufmerksam wurden, finden dann nicht den Weg zu uns, wenn sie die offene Atmosphäre der Zukunftsforen und Bildungsveranstaltungen im Alltag des Organisationslebens nicht mehr wiedererkennen. Müssen wir nicht viel mehr Wert darauf legen, alltägliche Verkrustungen aufzubrechen, Erstarrung und Routine zu überwinden, der Öffnung nach außen die nach innen folgen zu lassen? Wollen wir Dialog und Integration nur auf dem Papier und auf bunten Tagungen oder wollen wir wirklich eine andere Organisation? Ein neues Verhältnis der Mitglieder zur Organisation, die Aneignung ihrer Gewerkschaften, wie es Franz Steinkühler fordert, muß neue Formen und Strukturen mitgliederorientierter Arbeit zur Folge haben.

## VII.

Der Aufbau der Gewerkschaften in den neuen Bundesländern und die Bewältigung der sozialen Einheit hat Defizite aber auch Neuansätze gewerkschaftlicher Politik deutlich werden lassen, die es nahelegen, die Zukunftsdebatte zu beschleunigen und zu praktischen Ergebnissen zumindest in Teilbereichen zu führen.

Die Organisationsstrukturen der Gewerkschaften, ihre Organisationsgrenzen, aber auch die Organisationsformen stehen auf dem Prüfstand. Wenn Gewerkschaften in Kürze eine Arbeitslosigkeit von 50 Prozent ihrer Mitglieder in den neuen Ländern verzeichnen, brauchen sie neue Formen gewerkschaftlicher Arbeitslosenarbeit. Wo an die Türen der Gewerkschaftsbüros geklopft und um Rat in Lebensfragen gebeten wird, reicht es nicht, die Kündigungsschutzklage aufzunehmen und das sozialpolitische Programm zu verteilen.

Andererseits sind gewerkschaftliche Vorschläge für Qualifizierung und Beschäftigung, für die örtliche und regionale Strukturpolitik, für einen zukunftsorientierten öffentlichen Dienst schlagartig aus dem Laborstadium in die rauhe Wirklichkeit geworfen worden. Schon wird deutlich daß zwar die

Richtung unserer Vorschläge tragfähig ist, aber bis zur Entwicklung umsetzungsfähiger Konzepte und der Qualifizierung unserer Kolleginnen und Kollegen ist es noch ein weiter Weg. So bricht sich heute in den neuen Ländern die Zukunftsdebatte pragmatisch und lösungsorientiert im Handeln vor Ort Bahn und erhält damit eine neue Dimension. Das eröffnet die Möglichkeit, durch Verwirklichung zukunftssträchtiger Handlungsoptionen jene Ungleichzeitigkeiten gesellschaftlicher Entwicklungen in beiden Teilen unseres einigen Vaterlandes schneller zu überwinden.

Die Modernisierung nach innen ist zunächst kein pressewirksamer Prozeß. Es ist eine stille, konsequente Verfolgung organisations- und sogar verwaltungspolitischer Ziele, die auf Dauer eine andere Politik erst möglich macht. Ob wir dann tatsächlich neue Politikfelder erfolgreich besetzen werden, hängt wiederum von unseren jeweiligen Interessen ab. Aber wenn wir eine neue Politikfähigkeit erst gar nicht vorbereiten, dann werden wir neue Politik auch nicht wirklich umsetzen können.

### VIII

Ohne neue Formen praktischer Solidarität zu erproben und dauerhaft zu leben werden unsere konzeptionellen Lösungsvorschläge stumpf und nur mäßig wirkungsvoll sein.

In den vergangenen Monaten haben wir lernen können, wie schwer es ist, unsere Solidaritätsappelle aus der Rhetorik in Politik zu verwandeln. Einerseits wissen wir, daß gewerkschaftliche Macht begrenzt ist, andererseits erleben wir täglich unsere Ohnmacht, wenn es um den Hunger in den zahlreichen Elendsvierteln dieser Erde geht. Sozialer Fortschritt aber mißt sich nicht nur am Ausmaß an Lebensqualität im vereinten Deutschland oder im Westen Europas, sondern daran, ob es gelingt, Hunger, Armut und Unterbeschäftigung auf der Welt zu überwinden und regionale Konflikte, die die Sicherheit aller gefährden, zu vermeiden.

Die Umbrüche in Osteuropa und die sich zuspitzenden Konflikte im Nord-Süd-Verhältnis haben bisher kaum Eingang in die gewerkschaftliche Zukunftsdebatte gefunden. Beim internationalen Zukunftskongreß der IG Metall Anfang Juni 1991 in Frankfurt/M. haben Willy Brandt, Julius Nyerere und Gyula Hörn die Umriss der Herausforderungen skizziert, vor denen wir jetzt stehen. In den Beschlußlagen der DGB-Kongresse und den Listen der Gäste aus Osteuropa und den Ländern des Südens spiegelt sich internationales Bewußtsein. Aber in der Praxis haben wir es kaum vermocht, eine Verbindung unserer nationalen Konzepte und Handlungsfelder mit europäischen und internationalen Fragen zu vollziehen.

Eine Zwischenbilanz der gewerkschaftlichen Zukunftsdebatte, die nach einem anderen Fortschritt fragt, muß dieses Defizit deutlich benennen. Wenn wir wirklich den Fragen nach einer gerechten Verteilung von Reichtum und Wohlstand auf der Welt, nach einer den globalen Herausforderungen gerecht

werdenden Umweltpolitik und nach einer neuen Form internationaler Arbeitsteilung nachgehen, werden wir schnell merken, welche Auswirkungen solche politischen Kurskorrekturen auf unsere Industriegesellschaft und auf die Handlungsmöglichkeiten der Gewerkschaften haben. Wir werden uns nicht länger durch preisgünstige Solidaritätsaktionen und die ein oder andere Konferenz von unserer Verantwortung loskaufen können. Denn so sehr auch die sozialen Unterschiede in Deutschland und in den Ländern des Nordens fortexistieren, sich neue und krassere in der Mitte Europas eröffnen, so stehen wir doch den Armen dieser Welt als Bündnis der Reichen gegenüber. Die Abwehr aus einer Festung europäischen Wohlstandes vor der Völkerwanderung aus dem verarmten Süden wird nicht geringen und kann nicht in unserem Interesse sein.

Die Fortsetzung der gewerkschaftlichen Zukunftsdebatte wird ermitteln müssen, wie weit uns praxisorientierte Antworten gelingen.