

Ein Plädoyer für eine Konzentration auf das Wesentliche*

Prof. Dr. Stephen J. Silvia, geb. 1959 in Buffalo/New York, lehrt Politische Wissenschaft an der American University in Washington/D.C.

Prof. Dr. Andrei S. Markovits, geb. 1948 in Timisoara/Rumänien, ist Institutsleiter am Board of Studies in Politics der University of California, Santa Cruz und Senior Fellow am Center for European Studies der Harvard University in Cambridge.

Das Unterfangen, die deutsche Gewerkschaftsbewegung zu reformieren, hat unter guten Vorzeichen begonnen, und sei es auch nur aufgrund der Tatsache, daß Offenheit, das schrittweise Entwickeln der Reform und der Diskurs im Vordergrund stehen. Im Vergleich zum DGB ist es mit den Gewerkschaftsbünden, denen es in den letzten zwanzig Jahren weltweit mit am schlechtesten ergangen sein dürfte - der „American Federation of Labor / Congress of Industrial Organizations“ (AFL/CIO) und Frankreichs „Confederation Generale du Travail“ (CGT) -, weiter steil bergab gegangen, und zwar, trotz aller ideologischer Unterschiede beider Organisationen, im wesentlichen aus ein und demselben Grund: Beide haben bislang auf einem konservativen Weg auf die jüngste Welle gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Herausforderungen reagiert, die die Gewerkschaftsbewegungen in der ganzen Welt ins Schlingern gebracht haben, indem sie auf Isolation und Protektionismus gesetzt haben, anstatt einen fortschrittlichen Weg einzuschlagen und „mehr Demokratie“ zu wagen. Es ist daher zu begrüßen, daß die Führung der deutschen Gewerkschaftsbewegung indessen beschlossen hat, sich für Reformvorschläge zu öffnen und handlungsorientierte Strategien zu entwickeln, um den Herausforderungen von heute unmittelbar entgegenzutreten.

Nur wenn die deutsche Arbeiterbewegung ihre Reformdebatte über die Grenzen der Abteilungen „Grundsatz“ und „Vorsitzender“ beim DGB und bei den Gewerkschaften hinaus öffnet und die Ebene der örtlichen Gewerkschaftsfunktionäre, der Mitglieder, der arbeitnehmerfreundlichen Kreise, der Intellektuellen, der Meinungsmacher, der Politiker, der Arbeitgeber und vor allem der „ganz normalen Leute“ mit einbezieht, wird die deutsche Arbeiterbewegung die Reformen entwickeln können, die eine notwendige Voraussetzung dafür sind, daß die Gewerkschaften im kommenden Jahrhundert eine mindestens ebenso wichtige Rolle als gesellschaftliche Kraft spielen können, wie sie es in diesem getan haben. Die Fähigkeit, sich der Sorgen des

* Der Beitrag erscheint im April 1994 in dem von Heinz-Werner Meyer herausgegebenen Buch „Aufbrüche — Anstöße, Beiträge zur Reformdiskussion im Deutschen Gewerkschaftsbund und seinen Gewerkschaften“, Band 1, Bund-Verlag, Köln.

normalen Menschen anzunehmen, wird letztendlich ausschlaggebend für den Erfolg oder das Scheitern der Reform sein, weil die Durchschnittsmenschen sowohl Substanz als auch Anliegen einer jeden Gewerkschaftsbewegung sind. Es ist daher von entscheidender Bedeutung, daß die gewerkschaftlichen Reformbestrebungen nicht zu einem bloßen Prozeß der Selbstlegitimierung degenerieren. Die Gewerkschaftsführer müssen die Ideen und Vorstellungen, die Ängste und Hoffnungen der „gewöhnlichen“ Leute ernstnehmen; andernfalls ist die Reform zum Scheitern verurteilt.

Die Menschen werden nur so lange in der Gewerkschaft bleiben, wie die Gewerkschaftsbewegung ihnen hilft, ihre heutige Arbeitsumgebung zu bestimmen und zu gestalten und sich politisch zu artikulieren, und zwar auf eine Art und Weise, die keine andere gesellschaftliche Institution leisten kann. Dies gilt insbesondere für junge Leute. Die Zeiten, in denen junge Arbeitnehmer ohne zu fragen aus Achtung vor der Tradition und aus gesellschaftlichem Zwang heraus („Mein Großvater war Gewerkschaftsmitglied, mein Vater war Gewerkschaftsmitglied, also werde ich auch Gewerkschaftsmitglied.“) in die Gewerkschaft eingetreten sind, sind längst vorbei. Die schwerfälligen, konformistischen Rituale vieler traditioneller Gewerkschaften und ihre hierarchischen, autoritären Praktiken, zu deren Rechtfertigung vielfach fragwürdige Solidaritätsbeteuerungen herhalten müssen, gehen an den Interessen einer Generation vorbei, die in der schnellebigen, internationalen, interagierenden und hierarchielosen Welt des MTV, des Nintendo und der Virtual Reality aufgewachsen ist. Die Gewerkschaftsbewegung wird das Interesse der jüngeren Beschäftigten nur wiedergewinnen, wenn sie offener, toleranter, demokratischer und vielgestaltiger wird.

Obwohl prinzipiell nicht ohne Substanz, sind die aus Gewerkschaftskreisen zu vernehmenden Standardaufschreie gegenüber „Massenkommerzialisierung“, „Verdinglichung“ und „Kulturimperialismus“ nur allzu oft kaum mehr als konservative Reaktionen abgehobener Gewerkschaftsbürokraten auf den faszinierenden Wandel, der zahlreiche Aspekte des modernen Lebens rapide verändert. Die Gewerkschaftsstrategen müssen die immensen Demokratisierungspotentiale der vielen neuen Technologien und kulturellen Innovationen erkennen und diese Entwicklungen nutzen, um das Leben der Beschäftigten zu verbessern, anstatt sich an ein angeblich „authentisches“ Verständnis von Arbeiterkultur zu klammern, das in Wirklichkeit oft wenig mehr ist als ein unvollständiges und höchst romantisiertes Porträt der proletarischen Kultur von vor 80 bis 100 Jahren. Dieses fest in der Vergangenheit verankerte unrealistische Bild macht es vielen Gewerkschaftsfunktionären um so schwerer, die wesentlichste Aufgabe in den Griff zu bekommen - nämlich den Gewerkschaften einen zentralen Platz innerhalb der komplexen und durch Überschneidungen gekennzeichneten Gesamtheit der Sozialgefüge zu schaffen, die die substantielle Lebenswirklichkeit des Arbeitnehmers von heute ausmachen.

Drohende Gefahren

Die Öffnung der Gewerkschaftsbewegung ist ein risikoreiches, aber notwendiges Unterfangen. Obwohl der DGB und seine Gewerkschaften erst ganz am Anfang des Reformprozesses stehen, sind am Horizont schon einige Klippen erkennbar, die es zu umschiffen gilt, soll die Reform letztendlich gelingen.

Die Gewerkschaften als Weltverbesserer

Erstens: Selbst bei Würdigung des höchst lobenswerten Zieles der Leitfragen zur DGB-Programmdebatte, eine Diskussion in- und außerhalb der Gewerkschaftsbewegung zu entfachen und Lösungen für die Vielzahl schwieriger Probleme zu entwickeln, die sowohl die Bundesrepublik Deutschland als auch die ganze Welt betreffen, vermitteln die Leitfragen und die ersten, inzwischen zur Gewerkschaftsreform veröffentlichten Papiere doch den Eindruck, daß der DGB etwas werden möchte, was er einfach nicht sein kann: ein Weltverbesserer, der die Welt im Alleingang zu verändern vermag. Existiert irgendein Problem auf der Welt, für das es keine Leitfrage gibt? Obwohl den Verfassern der Leitfragen ein Lob gebührt, weil sie ihr Herz am rechten Fleck haben, muß festgehalten werden, daß sie denselben Fehler begangen haben, der vielen wohlmeinenden Menschen gemeinsam ist: Sie haben versucht, alle gesellschaftlichen Übel gleichzeitig anzugehen. Wenn man sich jedoch mit allen nur denkbaren Problemen auf der Welt befaßt, läuft man Gefahr, keines zu lösen. Wir fordern den DGB und die Einzelgewerkschaften deshalb auf, zwischen Herz und Verstand zu unterscheiden, und das eine zu tun ohne das andere zu vergessen.

Zudem vermittelt das Reformprogramm des DGB in seiner jetzigen Form den Eindruck, daß der DGB als Organisation eine potentielle Mischung aus allem ist: nicht nur Gewerkschaftsbund, sondern auch Interessengruppe, soziale Bewegung, politische Partei, staatliche Instanz und sogar Ersatzparlament. Die Reformvorschläge verlassen in ihrer Umfänglichkeit den Boden des Prinzips der Einheitsgewerkschaft und dringen in das Terrain des Syndikalismus ein. Die Beiträge vieler Einzelgewerkschaften - insbesondere die der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen, der IG Metall und der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr - zur DGB-Reform begehen ebenfalls diesen Fehler. Indem der DGB alles für alle leisten soll, läuft er ernsthaft Gefahr, daß am Ende - wenn überhaupt - nur wenig für wenige übrigbleibt. Der DGB und mit ihm die Gewerkschaften müssen sich auf Schlüsselaufgaben konzentrieren, im Rahmen derer sie in der Vergangenheit etwas bewirkt haben und weiterhin bewirken können: ihre Funktion als Stimme der Lohn- und Gehaltsempfänger in der Politik und am Verhandlungstisch.

Reformprozeß als Scheindemokratie?

Das derzeitige Vorhaben, eine Reihe von Diskussionen zu den Leitfragen zu veranstalten, ist eine außerordentlich gute Idee und sollte unter allen

Umständen vorangetrieben werden. Nichtsdestoweniger besteht die Gefahr, daß dieses Vorhaben eher zu einer pseudodemokratischen Übung als zum Ei des Kolumbus wird.

Die Veranstaltung von Diskussionen - so ungezwungen und offen diese auch sein mögen - kann man nicht bereits mit einer wirklichen Demokratisierung des Reformprozesses gleichsetzen. Gegenwärtig gleicht die Programmdebatte eher der Arbeit einer Werbeagentur als der eines Parlaments. Auch Werbefirmen und Vertriebsabteilungen von Unternehmen fassen ihre Klientel routinemäßig in „Fokusgruppen“ zusammen und verwickeln sie in offene Diskussionen über die Stärken und Schwächen eines Produkts oder einer Dienstleistung, um herauszufinden, welche Verbesserungsmöglichkeiten bestehen. Dieser Ansatz ist sicherlich nachahmenswert, weil die Gewerkschaftsfunktionäre dabei eine Menge über bislang unbekannte Ziele und Wünsche ihrer Mitglieder lernen können; ein solcher Prozeß allein bedeutet jedoch weder breite Partizipation noch Demokratie. Ein neuer Weg der Meinungsbildung allein, bar jeden Inhalts, ist sinnlos. Desgleichen ist eine bloße inhaltliche Umorientierung ohne jegliche Absichten, den Charakter des Meinungsbildungsprozesses selbst zu verändern, letztlich zynisch und unsinnig.

Der Strategieprozeß der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen verdeutlicht dieses Problem sehr gut. Anfang 1991 berief die HBV-Führung einen aus 17 ehren- und 16 hauptamtlichen Funktionären zusammengesetzten Strategiekreis sowie ein kleineres Strategieteam aus 7 der größeren Gruppe entlehnten Funktionäre ein. Diese sollten als Fokusgruppen Medium zur inhaltlichen Formulierung des Reformprogramms der Gewerkschaft sein. Der Strategiekreis kam mehrfach zusammen, um ein Paket strategierelevanter Fragen zu erarbeiten, die das Herzstück des Strategieprozesses der HBV bilden sollten. Was die wenigen Beteiligten betrifft, so waren die beiden Strategiegruppen offen, partizipativ und demokratisch. Als Folge erlag die Gewerkschaftsführung der Illusion, der Strategieprozeß sei im Grunde genommen ein vollkommen demokratischer Vorgang. Der HBV-Gewerkschaftstag Ende 1992 belehrte sie jedoch rasch eines Besseren. Viele Kongreßdelegierte äußerten starkes Mißbehagen gegenüber den Reformen und beklagten sich bitter darüber, daß sie in Wirklichkeit nie in diesen „gemeinsamen“ Prozeß miteinbezogen waren.

Zu dem Aufruhr auf dem Kongreß kamen finanzielle Schwierigkeiten hinzu, mit denen die Gewerkschaft HBV seit einiger Zeit zu kämpfen hat, und so wurde das HBV-Reformprogramm zumindest vorübergehend aus dem Gleis geworfen. Enttäuschung über das Tempo und die inneren Widersprüche bei der Reform hat auch beim Rücktritt Lorenz Schweglers als Vorsitzender der Gewerkschaft eine Rolle gespielt. Funktionäre des DGB und der Einzelgewerkschaften taten daher gut daran, die Schwächen des Strategieprozesses der HBV sorgfältig zu analysieren, um eine Wiederholung dieser Fehler zu vermeiden.

Ist es schon eine gute Idee, die deutsche Gewerkschaftsbewegung offen für Diskussionen zu machen, so wäre es eine noch bessere, sie gründlich zu demokratisieren. Dennoch beinhaltet keiner der Vorschläge zur Organisationsreform des DGB oder der Gewerkschaften diesen Schritt.

Die Gewerkschaften sind ohne Zweifel weltweit eine wesentliche Säule der Demokratie. Trotzdem mangelt es innerhalb der Gewerkschaften nur allzu oft an demokratischen Praktiken. Deutschland macht hier leider keine Ausnahme. Obwohl die deutschen Gewerkschaften formal demokratisch organisiert sind, weicht die Praxis in den meisten Fällen weit von dem ab, was auf dem Papier steht. Wenn die deutschen Gewerkschaften wirklich „Demokratie wagen“ wollen, müßten sie die Möglichkeit in Betracht ziehen, zum Beispiel die Vorstände der Gewerkschaften direkt von den Mitgliedern wählen zu lassen, sie müßten bei Wahlen dafür sorgen, daß sich tatsächlich immer mehrere Kandidaten zur Wahl stellen, und sie müßten über den Aufbau pluralistischer Binnenstrukturen nachdenken. Von Peking bis Berlin hat der Leninismus als System zur Organisierung einer Volkswirtschaft in den letzten Jahren sein längst überfälliges Ende gefunden. Es ist höchste Zeit, daß er auch als Organisationsprinzip innergewerkschaftlicher Willensbildung und Meinungsäußerung abtritt.

Zwar würden solche Reformen Berufsfunktionären das Leben zweifellos schwerer machen, sie sind aber keineswegs utopisch. Die praktische Erfahrung von Gewerkschaftsbewegungen in anderen Ländern hat gezeigt, daß all diese Ideen realisierbar sind. Zudem würde eine grundlegende interne Demokratisierung der deutschen Arbeitnehmerbewegung die Gewerkschaften gerade für jene Menschen weitaus attraktiver machen, die bislang an einer Mitgliedschaft weniger interessiert sind, beispielsweise Angestellte, jüngere Arbeitnehmer, Frauen.

Der Unfug utopischer Visionen

Eine der Leitfragen ist besonders irritierend: „Brauchen der DGB und die Gewerkschaften über mittelfristig erreichbare Zielsetzungen hinaus eine Vision zur Gestaltung von Gesellschaft und Staat?“ Wenn es eine Lehre gibt, die wir aus dem 20. Jahrhundert ziehen sollten, dann ist es diese: Verschont uns mit neuen grandiosen utopischen Visionen! Das bloße Ansprechen dieser Frage innerhalb der Programmdebatte zeugt von einer Naivität, die Angst macht. Haben wir nach Nationalsozialismus und Staunismus nicht die Nase voll von „Visionen“? Brauchen wir immer noch utopische Visionen, wo der Schaden, den sie angerichtet haben, doch für alle klar auf der Hand liegt? Bitte keine solchen Visionen mehr! Verschreiben wir uns statt dessen einer Politik der kleinen Schritte, einer Politik der täglichen Neugestaltung, einer Politik der Menschenwürde ohne große Namen und ohne Rundumkonzepte. Wenn der DGB und die Einzelgewerkschaften eine Politik der kleinen Schritte ernstnehmen, dann erfüllt sich in der Tat die großartigste aller Visionen: der fortgesetzte Ausbau der Demokratie.

Institutionelle Erneuerung durch Offenheit

Will die deutsche Gewerkschaftsbewegung im kommenden Jahrhundert eine bedeutende gesellschaftliche Kraft bleiben, so muß sie Offenheit in ihren Reihen fördern. Andernfalls werden sich die Gewerkschaftsmitglieder weiterhin auf einen alternden und zunehmend schrumpfenden Teil der Arbeitnehmerschaft in den traditionellen Produktionszweigen beschränken. Nach dieser Feststellung ist es wichtig darauf hinzuweisen, daß es vernünftige Gründe dafür gibt, daß Organisationen wie die Gewerkschaften in der Vergangenheit ungezügelter Politikdiskussionen in der Öffentlichkeit vermieden haben. Erstens hat die Geschichte der Grünen in den achtziger Jahren gezeigt, daß uneingeschränkte Offenheit anstelle von Repräsentation und Partizipation auch Chaos, Spaltung und Entfremdung zur Folge haben kann, wenn sie nicht über ein kohärentes Regel- und Institutionsgefüge in konstruktive Bahnen gelenkt wird. Auch haben die Grünen zur Genüge vorgeführt, daß durch die bloße Eröffnung neuer Debatten nicht automatisch die Instrumente geschaffen werden, die notwendig sind, um in einem vertretbaren zeitlichen Rahmen zu einem auf Konsens gegründeten Ergebnis zu führen. Mindestens in dem Maße, wie eine funktionierende Demokratie die freie Meinungsäußerung braucht, erfordert sie auch das Zusammenführen unterschiedlicher Positionen und das Vorantreiben von Kompromissen. Die Öffnung der deutschen Gewerkschaftsbewegung muß daher mit einer gründlichen Umstrukturierung einhergehen, wenn sie gelingen soll.

Zweitens muß eine offene Organisation immer noch in der Lage sein, bei Anfechtungen von außen Zusammenhalt zu wahren. Arbeitgeber, Politiker und Medien haben innergewerkschaftliche Diskussionen in der Vergangenheit immer begierig als Zeichen für eine interne Spaltung aufgegriffen und versucht, solche Debatten für ihre Zwecke zu nutzen. Dadurch wird der politische Denkprozeß über neue Wege innerhalb der Gewerkschaften unwillkürlich zu einer öffentlichen Schlacht, in der nicht nur Gewerkschafter persönliche und ideologische Fehden austragen, sondern auch Politiker und Arbeitgeber ihre eigenen Ziele verfolgen. Die Verluste und „Begleitschäden“, die durch diese offenen Konflikte verursacht werden können, sind möglicherweise schädlicher für die organisierte Arbeitnehmerschaft, als Resignation und Verstimmungen, die durch die bei Gewerkschaften traditionell üblichen, hinter verschlossenen Türen stattfindenden Interessentormulierungsprozesse und Grabenkämpfe um Führungspositionen ausgelöst werden. Dieses Problem stellte sich in den achtziger Jahren mehrfach im Rahmen der Diskussion um die Arbeitszeitverkürzung.

Die Gefahr, daß Außenstehende die Reformdebatte innerhalb der Gewerkschaftsbewegung torpedieren, wird, in einer Zeit blitzschneller Kommunikation und grenzenloser journalistischer Neugier immer akuter. Daher müssen die Architekten der DGB-Reform in ihren berechtigten Bemühungen um eine Öffnung der Gewerkschaftsbewegung darauf achten, daß nicht einfach alte

Strukturen eingerissen, sondern auch neu aufgebaut werden, die die Ganzheit der Organisation schützen und gleichzeitig die offene Diskussion fördern.

Reduzierung des DGB auf ein Postfach

Durch den dramatischen Rückgang der Gewerkschaftsmitglieder in den letzten Jahren, der sowohl den DGB als auch alle Einzelgewerkschaften in eine tiefe Finanzkrise gestürzt hat, hat das Modell eines „Mehrbranchensystems“ bei vielen Gewerkschaftsführern an Popularität gewonnen. Eine Mehrbranchengewerkschaft hätte durch den Zusammenschluß mehrerer bisher eigenständiger Gewerkschaften eine Verringerung der Zahl der Gewerkschaften auf sechs bis acht zur Folge. Diese neuen Megagewerkschaften würden weitgehend als autonome Einheiten agieren, und der DGB würde wahrscheinlich nach Berlin verlegt und weitgehend auf ein Postfach reduziert werden - praktisch ohne Personal und mit nur noch wenigen Aufgaben jenseits der internationalen Koordination und der politischen Lobbyarbeit.

Zwar würde dieses Modell einige der unmittelbaren Probleme lösen, denen die deutsche Arbeitnehmerbewegung gegenübersteht, es würde den deutschen Gewerkschaften jedoch auch ohne entsprechende Vorbereitung die Aufgabe der branchen-, gebiets- und länderübergreifenden Koordination der Arbeitnehmeraktivitäten hinterlassen. Diese Lösung sollte daher vermieden werden.

Andere Reformansätze

Wenn der DGB und seine Einzelgewerkschaften sich auf eine praktische Politik der ständigen Reform konzentrieren wollen, so gibt es mehrere Schritte, die der DGB konkret tun kann, um Demokratie sowohl innerhalb als auch außerhalb der Gewerkschaftsbewegung sowie in der Bundesrepublik Deutschland zu fördern.

Integration von Frauen und ausländischen Mitbürgern in die Gewerkschaftsführung

Obwohl die deutschen Gewerkschaftsführer selbstverständlich und mit einigem Recht immer dann schnell dabei sind, wenn es um die Anprangerung von Sexismus und Ausländerfeindlichkeit in der deutschen Gesellschaft insgesamt geht, haben sie sich hinsichtlich konkreter Maßnahmen zur Bekämpfung dieser Übel in den eigenen Reihen sehr viel Zeit gelassen. Die deutschen Gewerkschaften sind bis zum heutigen Tag Institutionen geblieben, in denen Segregation und Ausschließung eine große Rolle spielen. Die Tatsache, daß es in den Vorständen sämtlicher DGB-Gewerkschaften lediglich einen Nichtdeutschen gibt, und die extreme Unterrepräsentation von Frauen in den Gewerkschaftsapparaten sind wahrhaftig keine Leistung, auf die die Gewerkschaften stolz sein können. Zudem besteht die Tendenz, die wenigen Frauen und ausländischen Mitbürger, die überhaupt als hauptamtliche Funktionäre

bei den Gewerkschaften arbeiten, in den Abteilungen Frauen bzw. Ausländische Arbeitnehmer zu ghettoisieren.

Rassismus und Sexismus in der Gesellschaft insgesamt sind Phänomene, auf die die deutsche Gewerkschaftsbewegung zumindest in Teilen keinen Einfluß hat; dies gilt jedoch nicht für die gewerkschaftlichen Einstellungsgepflogenheiten. Die Einführung eines ausdrücklichen Förderprogramms, das mehr Frauen und ausländische Mitbürger in Führungspositionen bei den deutschen Gewerkschaften bringen würde, ist längst überfällig. Würde dieser Schritt versäumt, so wären die Proklamationen der Gewerkschaften nichts weiter als eklatante Heuchelei.

Eines der wenigen Dinge, die der Vielzahl von Plänen zur DGB-Reform gemeinsam sind, ist der Vorschlag, die beim DGB-Bundesvorstand angesiedelte Abteilung Ausländische Arbeitnehmer abzuschaffen und die Abteilung Frauen in Größe und Umfang stark zu reduzieren. Dieser Vorstoß ist zu begrüßen, wenn er Teil eines weitergefaßten Engagements in Richtung einer „Entghettoisierung“ dieser beiden Gruppen ist und mit dem allgemeinen Bestreben einhergeht, sie in weitaus größerer Zahl in alle Ebenen und Tätigkeitsbereiche der Gewerkschaftsführung einzugliedern. Werden derartige deutliche Maßnahmen dagegen abgeblockt, so ist dieser Vorstoß nichts weiter als ein Schritt zurück, der nur dazu dient, die Marginalisierung und Isolierung der Frauen und ausländischen Mitbürger innerhalb der Gewerkschaftsbewegung zu verschärfen, und der es in Zukunft immer schwieriger machen wird, neue Mitglieder aus diesen Gruppen zu gewinnen.

Engagement für freien Handel

Die deutsche Gewerkschaftsbewegung ist in einer Zeit, in der die Gewerkschaften vieler anderer Länder den Sireningesängen des Protektionismus erliegen, mit Recht stolz auf ihr Festhalten an dem traditionell sozialdemokratischen Engagement für den freien Handel. In der Nachkriegsära hat der Ausbau des Freihandels für die deutschen Arbeitnehmer sowohl eine Senkung der Lebenshaltungskosten als auch eine enorme Zunahme der Arbeitsplätze gebracht. Bis 1989 war es relativ leicht für die deutsche Arbeitnehmerschaft, eine freihandelsfreundliche Einstellung zu bewahren, weil damit nur wenige kurzfristige Opfer verbunden waren. Nach dem Zusammenbruch des real existierenden Sozialismus, der deutschen Wiedervereinigung und dem Ausbruch einer Wirtschaftskrise Anfang der neunziger Jahre jedoch hat der enorme wirtschaftliche Druck einige Gewerkschaften in ihrem Engagement für den freien Handel ins Wanken gebracht.

In einer Welt zunehmenden globalen Wettbewerbs um Märkte für die Industrie bildet das Eintreten für Maßnahmen zur Verhinderung von Sozialdumpings eine vernünftige Strategie. Die jüngsten Diskussionen innerhalb der deutschen Gewerkschaftsbewegung gehen jedoch mittlerweile weit über dieses Anliegen hinaus, indem sie Maßnahmen wie die Bildung von auf Aus-

grenzung angelegten Krisenkartellen beispielsweise in der Stahl- und Chemieindustrie mittragen und sich auf einen „heimischen“ bzw. „europäischen“ Mindestanteil an in der Europäischen Union abgesetzten Waren und Dienstleistungen festlegen. Solche Schritte würden aber nur einen Handelskrieg mit den Industrienationen Asiens und Nordamerikas provozieren und die Bemühungen der Staaten Mittel- und Osteuropas untergraben, wirtschaftlichen Wohlstand und politische Stabilität zu erlangen. Innerhalb Europas und über dessen Grenzen hinaus die Hand zu reichen, sollte in diesen Krisenzeiten für die deutschen Gewerkschaften ganz selbstverständlich sein, denn eine kurz-sichtige Politik der Isolation und des Protektionismus könnte - wie in den dreißiger Jahren - furchtbare Folgen für Mitteleuropa haben.

Prozeßorientierte Neuerungen im Tarifverhandlungsbereich

Es wird den Gewerkschaften nur gelingen, junge Arbeitnehmer und Angestellte für sich zu gewinnen und auch zu halten, wenn sie auf Partizipation und prozessuale Entwicklung ausgerichtete Formen der Tarifverhandlung vorantreiben. Das beste Beispiel hierfür ist bislang das gegenwärtig im IG-Metall-Tarifbezirk Nordwürttemberg/Nordbaden im Gange befindliche „Projekt Gemeinsamer Entgelttarifvertrag“. Dieses mehrjährige Projekt basiert auf der Einbeziehung von Einzelpersonen im Rahmen einer Vielzahl von dezentralisierten Arbeitsgruppen auf beiden Seiten des Verhandlungstisches, die die Ausarbeitung der einzelnen Bestandteile des neuen Entgelttarifvertrages vornehmen.

Das Projekt Gemeinsamer Entgelttarifvertrag stellt in mehrfacher Hinsicht einen dramatischen Bruch mit der traditionell stark zentralisierten Form der deutschen Tarifverhandlung dar. Es setzt auf eine stufenweise Formulierung des Entgelttarifvertrages auf dem Wege einer langen und intensiven Folge interaktiver und partizipativer Gespräche innerhalb der Arbeitnehmergruppen sowie zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Hierbei wurde zwar anfänglich auf eine umfassende Vision hinsichtlich der Abwicklung einer Tarifrunde verzichtet und dadurch das Risiko der Kooptation durch die Arbeitgeber erhöht, aber die neue Herangehensweise bietet den Arbeitnehmern im Gegenzug ein noch nicht vorhersehbares Maß an Mitwirkung bei der Arbeitsgestaltung, indem es mit der traditionellen Arbeitsteilung zwischen Management und Gewerkschaften bricht.

Obwohl die dabei angewandten Methoden auf den ersten Blick auffallende Parallelen zum Leitfragen-Programm des DGB aufzuweisen scheinen, deckt ein genauere Vergleich doch bedeutsame Unterschiede auf, von denen der wichtigste vielleicht im direkten und interaktionsbedingten Einfluß liegt, den die am Projekt beteiligten Seiten in inhaltlicher Hinsicht auf den Tarifverhandlungsprozeß haben, und der auch vielfältige Möglichkeiten für die Mitglieder und ihre Vertreter umfaßt, Zustimmung oder Ablehnung zu artikulieren. Diese Erfahrung zeigt, wie wichtig klare Strukturen und vernünftige

Steuerungsmechanismen sind, wenn man gewerkschaftliches Leben in einem offenen, demokratischen und interaktiven Prozeß betreiben will.

Während einige Gewerkschaftstraditionalisten Sorge haben, daß derartige Projekte die herkömmliche Gegenmachtkontrolle der Gewerkschaften aushöhlen, weisen andere darauf hin, daß die Gewerkschaften nur eine Chance haben werden, Beschäftigte im Dienstleistungssektor, Angestellte und Frauen sowie junge Erwerbstätige und nichttraditionell Beschäftigte - immerhin ein beständig wachsender Teil der Arbeitnehmerschaft - als Mitglieder zu gewinnen, wenn sie sich auf die Erprobung, Verbesserung und weitgehende Übernahme von dezentralisierten und auf prozessuale Entwicklung ausgerichteten Projekten wie dieses einlassen.

Schlußfolgerung

Der DGB hat bei seinen Reformbestrebungen einen richtigen ersten Schritt getan, indem er einen über die Grenzen der deutschen Arbeitnehmerbewegung hinausblickenden Orientierungsprozeß eingeleitet hat. Den deutschen Gewerkschaftern gebührt hohe Anerkennung dafür, daß sie diesen mutigen Schritt gewagt haben. Es ist klar, daß die deutsche Gewerkschaftsbewegung als dynamische gesellschaftliche Kraft nur bis weit ins 21. Jahrhundert überleben kann, wenn sie sich auf die wesentliche Aufgabe der Vertretung ihrer Mitglieder konzentriert. Diese Aufgabe bleibt zwar dieselbe, aber der Weg, den es heute und morgen zu ihrer Erfüllung einzuschlagen gilt, unterscheidet sich wesentlich von dem der Vergangenheit. Konservatismus und Engstirnigkeit sind ein Rezept für den Niedergang, wie die Beispiele der Vereinigten Staaten und Frankreichs schon gezeigt haben. Die Gewerkschaften müssen sich über die Domänen der Arbeitnehmerbewegung hinaus begeben und auf Partizipation, Demokratie und soziale Prozesse setzende Institutionen aufbauen. Dies bedeutet nicht, daß die deutsche Gewerkschaftsbewegung eine „Allerwärtsverbesserungsorganisation“ oder ein „Supermarkt“ werden soll, wo die Selbstgerechten dieser Welt sich ein gutes Gewissen besorgen können. Es bedeutet vielmehr, daß die Gewerkschaften die Schlachten, die sie schlagen wollen, sorgfältig auswählen müssen und sich erst nach Prüfung der Stimme von Verstand und Herz darauf einlassen dürfen. Vertrauen die Gewerkschaften nur auf ihr Herz als lenkende Kraft, werden sie aus Naivität scheitern; vertrauen sie nur auf ihren Verstand, werden sie indes seelenlos und zynisch. Dies bedeutet unzweifelhaft, daß die Gewerkschaften interne Demokratisierung äußerst ernst nehmen müssen.

Sowohl hinsichtlich des Prozesses als auch des Inhalts muß die Aufgabenstellung der Gewerkschaften absolut klar sein: Wir sind bislang nicht so demokratisch gewesen, wie wir es hätten sein sollen - und können. Es ist nun unsere Pflicht, es zumindest zu versuchen.