

Was heißt das: Stärkung des DGB?

Thesen zum Verhältnis von DGB und Mitgliedsgewerkschaften am Beispiel der Sozialpolitik

Horst Schmitthenner, geb. 1941 in Siegen, Machinenschlosser, Studium der Soziologie in Frankfurt/M. und Marburg, ist im Geschäftsführenden Vorstand der IG Metall für die Bereiche Sozialpolitik, Arbeits- und Sozialrecht, Arbeits- und Sozialpolitik und Arbeitslosenarbeit sowie Gesundheitsschutz zuständig.

Daß der tiefgreifende Wandel in Wirtschaft, Gesellschaft und Politik die Wandlungs- und Reformfähigkeit der deutschen Gewerkschaften auf eine harte Probe stellt, kann mittlerweile als Binsenweisheit gelten. Die Ende der achtziger Jahre in einigen DGB-Gewerkschaften begonnene „Zukunfts-Debatte“ ist spätestens seit dem „Ende der Systemkonkurrenz“ und der deutschen Wiedervereinigung in eine umfassendere Diskussion um zukunfts-taugliche Strategien, Strukturen und Arbeitsformen überführt worden. Die laufende Reformdiskussion im DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften hat bis heute bereits eine Vielzahl von Dokumenten und Positionen produziert.¹

Ein zentrales Feld der Reformdebatte stellt die Frage nach einer modernen, den gewandelten Rahmenbedingungen und Anforderungen Rechnung tragende *Aufgabenteilung* zwischen DGB und Mitgliedsgewerkschaften dar. Der Bundeskongreß des DGB hat im Juni 1994 in Berlin unter der Überschrift „Programmatische Erneuerung und organisatorische Modernisierung des Deutschen Gewerkschaftsbundes“ einen Leitantrag angenommen, der einige konsensfähige Eckpunkte formuliert. Nachdem das Prinzip der politischen Einheitsgewerkschaft und das Organisationsprinzip „ein Betrieb - eine Gewerkschaft“ als bewährte Strukturelemente bestätigt werden, heißt es dort: „Die Aufgabenteilung zwischen Deutschem Gewerkschaftsbund und der in ihm vereinigten Gewerkschaften hat sich auch im internationalen Vergleich als funktionsgerecht und erfolgreich erwiesen: Die unmittelbare Interessenvertretung und Mitgliederbetreuung ist Aufgabe der Gewerkschaften, die Zusammenführung übergreifender Interessen ist die Kernaufgabe des DGB. (...) Es gehört zu den Kernaufgaben des DGB, insbesondere die Politikfelder der Gesellschafts-, Gleichstellungs-, Wirtschafts-, Struktur-, Umwelt-, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sowie die Arbeits-, Sozialrechts- und die Bildungspolitik, die internationale Gewerkschaftspolitik und die Interessenvertretung

¹ Vgl. dazu H.-W. Meyer (Hrsg.), *Aufbrüche - Anstöße*, Beiträge zur Reformdiskussion im Deutschen Gewerkschaftsbund und seinen Gewerkschaften, Band 1, Köln 1994; ders. (Hrsg.), *Sozial gerecht teilen - ökologisch umsteuern?* Beiträge zur Reformdiskussion, Band 2, Köln 1994; W. Fricke (Hrsg.), *Jahrbuch Arbeit und Technik* 1993. *Zukunft der Arbeit - Zukunftsfähigkeit der Gewerkschaften*, Bonn 1993; T. Leif u. a. (Hrsg.), *Reform des DGB*, Köln 1993 sowie die laufenden Diskussionsbeiträge in „Gewerkschaftliche Monatshefte“ und „Die Quelle“.

auf europäischer Ebene gewerkschaftsübergreifend zu formulieren, abzustimmen und zu vertreten. (...) Eine bedeutende koordinierende Rolle fällt dem DGB auch bei politischen Kampagnen, der Öffentlichkeitsarbeit, in der Organisationspolitik sowie in der Tarifpolitik der Mitgliedsgewerkschaften zu."²

So weit, so gut. Die *unmittelbare* Interessenvertretung und Mitgliederbetreuung liegt demnach im Zuständigkeitsbereich der Gewerkschaften, die *Zusammenführung übergreifender Interessen* ist Kernaufgabe des DGB. Ist damit die Frage nach einer (sachlich und politisch) effektiven Kompetenz- und Aufgabenverteilung zwischen Dachverband und Mitgliedsgewerkschaften hinreichend beantwortet? Vermutlich kann es als eine unzeitgemäße Herangehensweise an programmatische Dokumente verstanden werden, diese Erwartung zu formulieren. Um den in programmatischen Grundsatzpositionen formulierten politischen Willen in gewerkschaftliche Praxis umsetzen zu können, bedarf es einer intensiven Diskussion darüber, was daraus für die praktische Organisation alltäglicher Interessenvertretungsarbeit folgt. Nach der „Arbeit der Zuspitzung“ (Glotz) auf programmatischer Ebene folgt die Arbeit der Konkretisierung auf der Ebene der Alltagspraxis. Im folgenden sollen exemplarisch zum Themenfeld gewerkschaftliche Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik einige Anmerkungen zu dieser Fragestellung formuliert werden.

Bedeutungszuwachs von Sozialpolitik

Fragen des Sozialstaates und der Sozialpolitik haben für die Gewerkschaften in den letzten Jahren in einem rasanten Tempo an Bedeutung gewonnen. Dies liegt vor allem an der wirtschaftlichen und sozialen Krise in Deutschland, die sich im Zuge der deutschen Einheit noch einmal zugespitzt hat. Der daraus resultierende Problemdruck hat dazu geführt, daß der Konflikt um die Zukunft des Sozialstaates und der Sozialpolitik aus gewerkschaftlicher Sicht einer der wichtigsten, wenn nicht gar der wichtigste gesellschaftliche Konflikt der Gegenwart ist. Kurz zusammengefaßt läßt sich die Problemlage folgendermaßen skizzieren: Eine an den Lebensinteressen der abhängig Beschäftigten orientierte Gewerkschaftspolitik steht vor der zentralen Herausforderung, dem aktuell dominanten Politikkonzept des marktradikalen Ab- und Umbaus des Sozialstaates die Perspektive einer reformorientierten und solidarischen Weiterentwicklung des Sozialstaates entgegenzustellen.³

Was folgt daraus für die hier zu verhandelnde Fragestellung? Konkreter: Welche politische Ausgestaltung des Verhältnisses von Aufgabenteilung und Kooperation zwischen DGB und Mitgliedsgewerkschaften bietet die besten Voraussetzungen dafür, Interessen, Bedürfnisse und Ansprüche der abhängig Beschäftigten in Form gewerkschaftlicher Gegen- und Gestaltungsmacht mög-

2 „Programmatische Erneuerung und organisatorische Modernisierung des Deutschen Gewerkschaftsbundes“. Antrag des DGB-Bundesvorstand auf dem 15. ordentl. Bundeskongreß vom 13. bis 17. 6.1994 in Berlin (zitiert nach Beratungsunterlagen), S. 6.

3 Siehe hierzu grundsätzlicher H. Schmitthenner, Eckpunkte und Handlungsfelder einer reformorientierten Sozialpolitik. In: ders. (Hrsg.), Zwischen Krise und Solidarität. Perspektiven gewerkschaftlicher Sozialpolitik, Hamburg 1992, S. 236 - 247.

liehst erfolgreich in die gesellschaftspolitische Auseinandersetzung um die Zukunft des Sozialstaates einzubringen. Wird diese Frage an die aktuellen Programmdokumente⁴ herangetragen, so läßt sich daraus der von den Mitgliedsgewerkschaften gemeinsam formulierte Wille ablesen, den DGB bei der Wahrnehmung dieser gewerkschaftspolitischen „Kernaufgabe“ zu unterstützen, die Handlungs- und Durchsetzungsfähigkeit des DGB zu stärken. Dafür gibt es gute Gründe. Die allgemeinen, „einzelgewerkschaftsübergreifenden“ sozialpolitischen Anforderungen, denen sich die Gewerkschaften gegenübergestellt sehen, sind umfassend und dringlich. Einige Beispiele mögen dies verdeutlichen:

1. Mit der strukturellen, Sektoren- und branchenübergreifenden Krise der deutschen Wirtschaft gewinnt der gewerkschaftliche Beitrag zur Regulierung des wirtschaftlichen Strukturwandels im Rahmen regionaler Struktur- und Beschäftigungspolitik an Bedeutung. Aktivitäten auf diesem Felde weisen vielfach über die Zuständigkeitsbereiche der Einzelgewerkschaften hinaus. Die Sicherung von Beschäftigung durch die Überführung „alter“, nicht mehr wettbewerbsfähiger Arbeitsplätze in „neue“, zukunftstaugliche Arbeitsplätze findet nicht nur innerhalb, sondern oftmals auch zwischen den einzelnen Branchen und Sektoren (zwischen unterschiedlichen Industriebranchen, zwischen Industrie- und Dienstleistungssektor, zwischen unterschiedlichen Regionen usw.) statt. Damit sind zwangsläufig mehrere Gewerkschaften in ihrer „unmittelbaren Interessenvertretung und Mitgliederbetreuung“ an diesem Prozeß beteiligt. Hier kommt dem DGB eine wichtige Initiatoren- und Moderatorenrolle zu. Dies erfordert insbesondere auf regionaler Ebene einen handlungs- und durchsetzungsfähigen DGB.

2. Ähnlich verhält es sich im Zusammenhang mit der arbeitsorganisatorischen und beschäftigungspolitischen Gestaltung der betrieblichen Rationalisierungs- und Modernisierungsprozesse. Die Modernisierungswelle z. B. in der deutschen Automobilindustrie hat tiefgreifende Auswirkungen auf die vorhandenen Zuliefer-Abnehmer-Beziehungen. Veränderungen bei VW, Opel, Ford, Mercedes usw. haben direkte Auswirkungen auf Zulieferer z. B. in der Textilindustrie, der chemischen Industrie und anderer Branchen. Auch hier sind zwangsläufig unterschiedliche Gewerkschaften involviert. Entsprechend ist auch in diesem Feld längst ein enormer Handlungsbedarf für den Dachverband entstanden.

3. Hinzu kommt, daß die Verwirklichung wirtschafts-, sozial- und beschäftigungspolitischer Ziele der Gewerkschaften in weiten Bereichen direkt von Gesetzen und parlamentarischen Entscheidungsprozessen sowie von der Politik der jeweiligen Regierungen abhängig ist. Hier aber treffen die Gewerkschaften auf ein strukturelles Dilemma gewerkschaftlicher Politik. Denn im Gegensatz zur Betriebs- und Tarifpolitik besitzen sie keinen direkten Zugang

⁴ Vgl. dazu die Diskussion zum Leitantrag „Programmatische Erneuerung und organisatorische Modernisierung des Deutschen Gewerkschaftsbundes“, in: Protokoll des 15. ordentl. Bundeskongreß Berlin 1994 (vom 15. 6. 1994), S. 183 ff.

zu den verfassungsmäßig legitimierten politischen Entscheidungsgremien. Im Rahmen einer parlamentarischen Demokratie beschränkt sich die Möglichkeit gewerkschaftlicher Einflußnahme auf Gesetze auf den Versuch der Beeinflussung politischer Parteien, z. B. in parlamentarischen „Hearings“ und auf Anstrengungen zur Mobilisierung der politischen Öffentlichkeit. Es ist offensichtlich, daß diese Arbeit der Einflußnahme auf politisch-parlamentarische Meinungsbildungs- und Entscheidungsprozesse weitgehend in den genuinen Aufgabenbereich des gewerkschaftlichen „Dachverbandes“ fällt. Daß dies jedoch keine politische Abstinenz der Mitgliedsgewerkschaften begründen darf, ist weiter unten zu erläutern.

4. Nicht weniger dringlich ist die Bearbeitung des umfangreichen Problembergs, der sich aus dem Internationalisierungsrückstand gewerkschaftlicher Interessenvertretungspolitik gegenüber Produktion, Handel und Kapitalverkehr ergibt. Die Debatte um die „soziale Dimension“ in Europa, aber auch um soziale Grundrechte und Mindeststandards im Rahmen des GATT bzw. der Welthandelsorganisation (WTO) haben die Notwendigkeit einer „Internationalisierung des Sozialstaates“ deutlich werden lassen. Einzelne, an branchen- und sektorenspezifische Problemlagen gebundene Gewerkschaften müssen zweifelsohne in ihrem Tätigkeitsbereich (z. B. der transnationalen betrieblichen Interessenvertretung) ihren Teil dazu beitragen. Die Repräsentanz und Wahrnehmung der allgemeinpolitischen Interessen auf internationaler Ebene obliegt zweifelsohne dem DGB.

- 5. Sowohl die Ausweitung und strukturelle Verfestigung der Massenarbeitslosigkeit als auch gewerkschaftliche Erfolge bei der Arbeitszeitverkürzung haben dazu geführt, daß der Betrieb als Kommunikationsraum zwischen Gewerkschaften und Beschäftigten quantitativ an Bedeutung verloren hat. Hinzu kommt im Zuge des sogenannten Wertewandels eine Neubewertung des Verhältnisses zwischen Arbeits- und Lebenswelt in der individuellen Lebensplanung der Menschen. Wollen die Gewerkschaften den Anspruch einer *umfassenden* Interessenvertretung *aller* Lohnabhängigen im Sinne der gesamten Lebensinteressen aufrechterhalten (oder zurückgewinnen), so erfordert dies die „lebensweltliche Erweiterung“ gewerkschaftlicher Politikfelder, die Errichtung eines „zweiten Standbeines“ (Negt) gewerkschaftlicher Interessenvertretung außerhalb der Betriebe. Dabei kann es nicht einfach um das additive Hinzufügen neuer Handlungsfelder zu den alten gehen. Entscheidend ist ein politischer Ansatz, der von der engen Verknüpfung von Arbeits- und Lebensbereichen ausgeht und z. B. den Zusammenhang von Arbeit, Wohnen und Leben aktiv aufgreift, um ihn in Gewerkschaftsarbeit vor Ort umzusetzen. Dies erfordert vor allem eine gewerkschaftliche Einmischung in regionale und kommunale Politik (insbesondere der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik) im Sinne einer Thematisierung von Fragen der Lebensqualität außerhalb der Betriebe. Realistischerweise können hier Erfolge nur im engen Bündnis mit anderen Organisationen und sozialen Bewegungen, etwa der Umwelt- und Frauenbewegung oder Selbsthilfeorganisationen von Arbeits-

losen, Mietervereinen usw. erzielt werden. Hier eröffnet sich nicht nur, aber vor allem für den DGB ein neues gewerkschaftliches Handlungsfeld, dessen Besetzung zunehmend unverzichtbar wird.

Zuständigkeit des DGB heißt nicht Kompetenzlosigkeit der Gewerkschaften

Was folgt aus dem Gesagten? Erfordert die unbestritten notwendige Stärkung des DGB im Bereich der Sozialpolitik den Rückzug der Mitgliedsgewerkschaften aus diesem Handlungsfeld? Erzwingt sie eine *abschließende Konzentration* sozialpolitischer Konzept- und Umsetzungskompetenz auf die Ebene des gewerkschaftlichen Dachverbandes? Die These, die hier zur Diskussion gestellt werden soll, lautet: Eine solche Option ist weder dazu geeignet, die sozialpolitische Durchschlagskraft des DGB in der Sozialpolitik zu erhöhen, noch würde sie die Mitgliedsgewerkschaften in die Lage versetzen, ihrer Aufgabe der unmittelbaren Interessenvertretung und Mitgliederbetreuung in einer zeit- und problemgemäßen Form nachzukommen. So paradox es auf den ersten Blick erscheinen mag: Die Stärkung des DGB in der Sozialpolitik wird nur gelingen, wenn sie auf dem Fundament erweiterter und neu konzipierter Aktivitäten der *Mitgliedsgewerkschaften* in diesem Handlungsfeld aufbauen kann.

Mit anderen Worten: Eine umfassendere und erfolgversprechende Interessenvertretung in der Sozialpolitik wird nicht über den Ausstieg der Einzelgewerkschaften, sondern ausschließlich über einen *Neuzuschnitt von Aufgabenverteilung und Kooperation zwischen Dachverband und Mitgliedsgewerkschaften* zu haben sein. Dies gilt es zu konkretisieren. Zweifellos eine Aufgabe, die einer offenen, intensiven und möglichst breit geführten Diskussion bedarf und nicht in einem Diskussionsbeitrag abschließend bearbeitet werden kann.

Betriebliche Sozialpolitik bleibt Aufgabe der Gewerkschaften

Offensichtlich ist, daß eine Reihe von sozialpolitischen Handlungsfeldern existieren, für die dem DGB traditionell keine Zuständigkeit zugewiesen wird. Dies gilt besonders für Fragen der betrieblichen Sozialpolitik. Aus Sicht des Organisationsbereichs der IG Metall wäre dabei etwa der Bereich der betrieblichen Altersversorgung zu nennen. Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung nehmen für immer mehr Beschäftigte einen zentralen Stellenwert für die soziale Absicherung im Alter ein; zumeist als ergänzende Komponente zu Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung, teilweise auch in Ergänzung zu privaten Vorsorgemaßnahmen. Aktuell ist zu beobachten, daß im Rahmen betrieblicher Strategien der (Arbeits-)Kostenreduzierung zunehmend auch Besitzstände aus betrieblichen Altersversorgungssystemen in Frage gestellt werden. Vieles spricht dafür, daß sich hier ein zentrales betriebliches Konfliktfeld der nahen Zukunft abzeichnet. Daß die Zuständigkeit der Einzelgewerkschaften in diesem sozialpolitischen Handlungsfeld auch in Zukunft erhalten bleiben muß, ist vermutlich konsensfähig.

Gleiches gilt für den traditionellen, betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz, ein Handlungsfeld, das im Zuge betrieblicher Modernisierungsprozesse und des gewandelten Gesundheits- und Ökologiebewußtseins der Beschäftigten stetig an Bedeutung gewinnt. Die IG Metall hat in den letzten Jahren durch eine konzeptionelle Weiterentwicklung (Integration eines aktiven Gesundheits- und Arbeitsumweltschutzes in den traditionellen Arbeitsschutz) und eine strategische Neuorientierung (stärker präventive Orientierung des traditionellen Arbeitsschutzes) auf die neuen Herausforderungen in diesem Handlungsfeld reagiert. Daraus ergaben - und ergeben sich auch zukünftig - neue Handlungsanforderungen an die Betriebspolitik, aber auch an die gewerkschaftliche Arbeit in den Berufsgenossenschaften der Metallbranche oder den Betriebskrankenkassen. Auch hier ist ein Handlungsfeld thematisiert, das sich sinnvollerweise einer Übertragung an den DGB entzieht und die Notwendigkeit eines erweiterten und intensiveren Engagements der IG Metall deutlich werden läßt. Der DGB ist in diesem Zusammenhang nicht im Sinne einer Übernahme sozialpolitischer Aktivitäten gefordert; vielmehr bestünde seine Aufgabe darin, einen umfassenden Diskussionsprozeß zwischen den Mitgliedsgewerkschaften zu initiieren und zu koordinieren, dessen Resultat in der Erarbeitung allgemeiner, über die branchenspezifischen Bedingungen hinausgehender Leitlinien gewerkschaftlicher Arbeit in den Selbstverwaltungsgremien der Sozialversicherung bestehen könnte.

Systematische Einbeziehung sozialpolitischer Fragestellungen in alle Handlungsfelder

Stellt sich die Situation in sozialpolitischen Handlungsfeldern, die in direkter Verbindung zum Betrieb stehen, noch relativ übersichtlich dar, so wird die Frage einer produktiven Aufgabenteilung und Kooperation zwischen DGB und Mitgliedsgewerkschaften auf anderen zentralen Politikfeldern deutlich unübersichtlicher. Die traditionelle Aufgabenteilung (allgemeinpolitische Interessen vertritt der DGB - direkte Interessen vertreten die Mitgliedsgewerkschaften) wird brüchig. Denn der bereits erwähnte, allgemeine Bedeutungszuwachs gewerkschaftlicher Sozialpolitik ergibt sich nicht zuletzt daraus, daß sozialpolitische Entscheidungen und deren Folgen zunehmend in nahezu allen zentralen gewerkschaftlichen Handlungsfeldern, die traditionell dem Zuständigkeitsbereich der *Einzelgewerkschaften* zugeschrieben werden, von *elementarer* Bedeutung sind. Sozialpolitische Entscheidungen haben nicht nur direkte Auswirkungen auf die Arbeits- und Lebenssituation der abhängig Beschäftigten (und sind damit ausgesprochen „mitgliedernah“), sondern wirken zunehmend auch als direkte Einflußfaktoren auf die gewerkschaftliche Einkommens-, Arbeitszeit-, Arbeitsgestaltung- und Beschäftigungspolitik. Mit anderen Worten: Die Einzelgewerkschaften können ihre betriebs- und tarifpolitischen Handlungskonzepte und Schwerpunkte nur noch unter *systematischer Einbeziehung* sozialpolitischer Fragestellungen sinnvoll formulieren und weiterentwickeln. Auch dazu seien einige Beispiele genannt:

1. Nehmen wir die tarifliche Einkommenspolitik z. B. der IG Metall: Ein grundlegendes Ziel der Tarifpolitik der IG Metall ist die Sicherung und Verbesserung der Realeinkommen. Daß dies in den letzten Jahren kaum noch gelungen ist, lag sicherlich an den krisenbedingten, restriktiven Rahmenbedingungen, die tarifpolitischen Einkommenszuwächsen enge Grenzen setzte. Der größere Druck auf die Arbeitseinkommen basierte aber auf der unsozialen Finanzierung der sozialen Einheit durch die Politik der Bundesregierung, die für die abhängig Beschäftigten erhebliche Anhebungen bei Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen bedeutete. Unter den gegebenen Umständen käme der Versuch, diese staatlich verursachten Belastungen ausschließlich über die Tarifpolitik ausgleichen oder alleine über Tarifpolitik die Fehlentwicklung in der Einkommensverteilung der letzten Jahre vollständig korrigieren zu wollen, einer zum Scheitern verurteilten Überfrachtung und Überforderung tarifpolitischer Aktivitäten gleich. Dies ist kein Plädoyer für eine auf Umverteilung verzichtende Tarifpolitik. Aber es ist der Hinweis darauf, daß diese ergänzt werden muß durch ein verstärktes politisches Engagement für die Durchsetzung sozialpolitischer Reformkonzepte z. B. in der Arbeitslosen-, Renten- und Krankenversicherung, die eine effektivere und gerechtere Leistungserbringung mit der sinnvollen Erschließung vorhandener Wirtschaftlichkeitsreserven verbindet, um Entlastungen der Beitragszahler zu ermöglichen.

Daß hier der DGB als Initiator, Koordinator und mit seiner politisch-fachlichen Kompetenz in erheblichem Umfang gefragt ist, ist unbestritten. Aber diese Reformkonzepte in einem umfassenden Diskussionsprozeß unter Einbeziehung der Mitglieder zu entwickeln und in der gewerkschaftlichen Mitgliedschaft zu verankern ist eine vom DGB *alleine* nicht zu bewältigende Aufgabe. Schon deshalb nicht, weil die konkreten Anforderungen an effektive und solidarische Reformkonzepte auf den branchen- und sektorenspezifischen Bedingungen der Organisationsbereiche der Mitgliedsgewerkschaft aufbauen müssen. Diese zu formulieren und sie in den Diskussionsprozeß unter federführender Moderation des DGB einzubringen ist eine Aufgabe, der sich die Gewerkschaften nicht entziehen dürfen. Dies setzt jedoch die Erhaltung von personellen und fachlichen Kompetenzen eben nicht nur im Dachverband voraus.

2. Ähnlich verhält es sich im Bereich der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. Daß die Massenarbeitslosigkeit im Kern kein konjunkturelles, sondern ein strukturelles Problem darstellt, ist bekannt. Daraus ergeben sich vielfältige gewerkschaftliche Aufgaben im Bereich der Regional-, Struktur- und Beschäftigungspolitik, die zweifelsohne über Branchen- und Sektorengrenzen hinausweisen und somit ein zentrales Aufgabenfeld des DGB darstellen. Aber auch hier erlaubt der Bedeutungszuwachs der DGB-Politik keinen Rückzug der Mitgliedsgewerkschaften. Nehmen wir die vielfältigen Aktivitäten zur Beschäftigungssicherung, die an die betriebliche Ebene anknüpfen. Unter dem Motto „Beschäftigungs- statt Sozialplan“ wird vielfach der Versuch unternommen, bei drohenden betriebsbedingten Kündigungen im Rahmen von

Interessenausgleichsverhandlungen, durch die Kombination von Kurzarbeit und Qualifizierungsmaßnahmen, durch die Errichtung von an die Betriebe gekoppelten Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften und durch andere Konzepte den Abbau von Arbeitsplätzen zu verhindern oder die Überleitung von Beschäftigung in neue, zukunftsweisende Betriebe, Branchen und Sektoren zu organisieren. Daß in dieser Situation neben betriebsverfassungs- und tarifrechtlichen Fragen auch gleichzeitig konkrete Probleme der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik zu bearbeiten sind, liegt ebenso auf der Hand wie die Notwendigkeit, diese arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Regelungen in die branchenspezifischen Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen usw. einzupassen. Daß die abschließende Abdeckung dieses Handlungsbedarfs durch Kolleginnen und Kollegen des DGB schlichtweg nicht zu gewährleisten ist, kann kaum bezweifelt werden. Dies übrigens um so weniger, je mehr DGB-Kreise aufgelöst bzw. zu größeren Einheiten zusammengelegt werden.

3. Als letztes Beispiel sei die Arbeitszeitpolitik, ein Kernbereich gewerkschaftlicher Tarifpolitik, genannt. Daß die weitere Verkürzung der Arbeitszeit, unter Einschluß neuer Arbeitszeitmodelle wie Teilzeitarbeit, ein unverzichtbarer Bestandteil einer gezielten Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit ist, kann ebenfalls als weitgehender Konsenspunkt festgehalten werden. Der IG Metall etwa ist es gelungen, bei VW, in ähnlicher Form auch in der Fläche, eine tarifvertragliche Vereinbarung über die zeitlich befristete Verkürzung der Arbeitszeit zur Verhinderung von drohendem Beschäftigungsabbau durchzusetzen. Die Arbeitszeitverkürzung erfolgt, je nach gewählter Variante, ohne oder mit Teillohnausgleich. Wie hoch hier - aber auch z. B. bei Teilzeit-Modellen - der sozialpolitische Klärungs- und Regelungsbedarf ist, wird mit zunehmender Anwendung der tarifvertraglichen Möglichkeiten immer deutlicher. Wie kann für den Fall, daß Entlassungen doch nicht flächendeckend verhindert werden können, im Anschluß an verkürzte Arbeitszeiten ein ausreichendes Arbeitslosengeld gesichert werden? Wie ist es möglich, gravierende negative Auswirkungen reduzierter Einkommen auf die Alterssicherung zu verhindern? Existieren hier Reformkonzepte für die gesetzliche Rentenversicherung oder ist das Feld der betrieblichen Altersversorgung als geeignet anzusehen? Welche Reformvorhaben im Bereich des Arbeitsförderungsgesetzes wären sinnvoll und notwendig, um orientiert an den betriebspezifischen Bedarfslagen zu einer sinnvollen Koppelung von Arbeitszeitverkürzung und Qualifizierung mit öffentlicher Unterstützung zu kommen? Ergeben sich daraus etwa neue tarifpolitische Anforderungen? Fragen über Fragen. Hinzu kommt: Stellen sich die gleichen Fragen in anderen Branchen der Industrie oder gar im öffentlichen Dienst in gleicher Weise oder ergeben sich hier andere Schwerpunkte, die z. B. auf anderen tarifvertraglichen Ausgangsbedingungen beruhen? Welcher gewerkschaftliche Dachverband sollte, ohne auf verstärkte Aktivitäten und Kompetenz in den Mitgliedsgewerkschaften zurückgreifen zu können, dieses ausdifferenzierte und hochkomplexe Problem-Mix hinreichend bearbeiten können? Einmal abgesehen von dem enormen Personalbedarf, der hier auf DGB-Ebene deutlich wird.

Gewerkschaftliche Durchsetzungsfähigkeit setzt Mobilisierungsfähigkeit voraus

Es existieren also sozialpolitische Handlungs- und Problemfelder, die relativ eindeutig den Kernaufgaben des DGB zuzuordnen sind, und andere, die nicht die Delegation an den Dachverband, sondern neue Formen der Kompetenzverteilung und Kooperation zwischen den Mitgliedsgewerkschaften und gegenüber dem DGB erfordern. Wer angesichts dieser Problemkonstellation die einfache Formel „Sozialpolitik macht der DGB“ für ausreichend hält, der springt bei weitem zu kurz. Ja, mehr noch: Selbst dort, wo die inhaltliche Dominanz des DGB sinnvoll ist und stärker als bisher auch durch Kompetenzüber-

tragung abgesichert werden muß, erweist sich die politische Abstinenz der Mitgliedsgewerkschaften als kontraproduktiv. Dies nicht zuletzt aus durchsetzungspolitischen Gründen. In einer Zeit, in der Arbeitgeberverbände und Bundesregierung den sozialstaatlichen Konsens in der Gesellschaft längst mit dem Ziel einer grundlegenden Machtverschiebung zu Lasten der Gewerkschaften aufgekündigt haben, gewinnt die gewerkschaftliche Konfliktfähigkeit als Voraussetzung (auch) sozialpolitischer Erfolge zunehmend an Bedeutung. Ob es um die Verhinderung einer weiteren Demontage des Sozialstaates oder die Realisierung von Reformkonzepten zu seiner solidarischen Modernisierung geht — die Durchsetzungs- und Gestaltungsfähigkeit gewerkschaftlicher Positionen wird sich zunehmend im gesellschaftspolitischen Konflikt erweisen müssen.

Gewerkschaftliche Konflikt- und Durchsetzungsfähigkeit basiert allerdings auf einer breiten Einbeziehung und - in harten Konfliktsituationen - Mobilisierung der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dies jedoch setzt - und zwar in zunehmendem Maße - umfassende, organisierte und offene Diskussionen an der gewerkschaftlichen Basis, also in den Betrieben und vor Ort voraus. Hier stößt der DGB strukturell an Grenzen, ist er auf die umfassende Unterstützung der Einzelgewerkschaften angewiesen. Auch und gerade bei der Mobilisierung für gewerkschaftliche Konzepte, die vorwiegend im Kompetenzbereich des DGB entstanden sind, ist die Funktion der Mitgliedsgewerkschaft als einem politischen Katalysator unverzichtbar. Die nicht gerade berauschenden Ergebnisse der „Aktion Gegenwehr“ können als Beleg dafür gelten. Sie lagen weniger in Unzulänglichkeiten der DGB-Politik, als vielmehr in der oftmals halbherzigen Mobilisierung der Einzelgewerkschaften begründet. Es ist eben durchaus ein Unterschied, ob der DGB-Vorsitzende alleine durch die Kraft seiner Sachkompetenz und seines Ansehens in den Gesprächsrunden beim Bundeskanzler die gewerkschaftliche Ablehnung verfassungswidriger Eingriffe in Tarifverträge zur Finanzierung der Pflegeversicherung vorbringt, oder ob er dabei das Pfund der Unterstützung der 16 DGB-Gewerkschaften und der Aktionsbereitschaft von mehreren Millionen Gewerkschaftsmitgliedern in die Waagschale werfen kann.

An einer Erkenntnis führt kein Weg vorbei: Es wäre ein fataler Rückfall in ein technokratisches und anachronistisches Politikverständnis, würde engagierte Sozialpolitik ausschließlich oder auch nur hauptsächlich als isolierte

Lobby-Arbeit in politischen Experten-Zirkeln mißverstanden. Aktive, sich den Anforderungen der Zeit stellende Sozialpolitik ist weit mehr als ein Statement in einer Bundestagsanhörung oder eine Stimmabgabe auf der Vertreterversammlung einer Krankenkasse oder Berufsgenossenschaft. Vielleicht lagen manche Defizite und Niederlagen, die die Gewerkschaften in der Sozialpolitik in jüngster Vergangenheit haben hinnehmen müssen, auch in einer solchen Sichtweise begründet, die sozialpolitische Fragestellungen in den Reihen der Gewerkschaften ins Schattendasein haben abrutschen lassen. Wenn wir gemeinsam über sinnvolle Formen der Aufgabenteilung und Kooperation für eine solidarische Sozialpolitik der Zukunft diskutieren, sollten wir Fehler dieser Art nicht wiederholen.

Aufgabe des DGB: Entwicklung einer neuen Streitkultur

Eine solche „Politisierung der Sozialpolitik“ stellt aber nicht nur neue Anforderungen an einen gestärkten DGB, sondern auch an die Diskussionsbereitschaft und -fähigkeit der Gewerkschaften innerhalb des DGB. Dies gilt im besonderen bei der Formulierung und Vertretung gemeinsamer gewerkschaftlicher Reformkonzepte. Oft werden in den Mitgliedsgewerkschaften, ausgehend von branchenspezifischen sowie unterschiedlichen tarifrechtlichen oder beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen, durchaus unterschiedliche politische Akzente bei der Formulierung sozialpolitischer Positionen deutlich. Hinzu kommen Unterschiede in der gewerkschaftspolitischen Analyse und Bewertung politischer Konflikte, die auf unterschiedlichen gesellschaftspolitischen Grundeinschätzungen beruhen und in einer politischen Einheitsgewerkschaft „natürlich“ sind. Gerade die Arbeitszeitdebatte der achtziger Jahre war bekanntlich durch Konfliktlinien solcher Art geprägt. Und aktuell ist es etwa bei der Frage der Notwendigkeit und konkreten Ausgestaltung eines „Sektors“ öffentlich geförderter Beschäftigung nicht viel anders. Auch hier existieren im Spektrum der DGB-Gewerkschaften unterschiedliche Positionen, wenn es z. B. um die Frage der Zustimmung zu oder Ablehnung von untertariflichen Arbeits- und Entgeltbedingungen geht.

Sollen diese Kontroversen nicht zu unproduktiven Blockaden in einer „einzelgewerkschaftsübergreifenden“ Politikformulierung und -Vertretung in der politischen Arena führen, so bedarf es einer neuen Streit- und Diskussionskultur im Prozeß der gewerkschaftlichen Meinungsbildung und Entscheidungsfindung. Diese Kontroversen aufzugreifen, ihnen ein Diskussionsforum zu bieten und den oftmals konfliktgeladenen Prozeß der Formulierung gemeinsamer Positionen und Durchsetzungskonzepte zu organisieren, wird zukünftig an Bedeutung gewinnen. Hier wird nicht nur die Notwendigkeit eines starken und kompetenten DGB augenscheinlich; nicht weniger deutlich wird, daß die Reform des gewerkschaftlichen Dachverbandes bei einer selbstkritischen Bestandsaufnahme bisheriger Politikvorstellungen in den Mitgliedsgewerkschaften beginnen muß.

