

Harald Schartau

Brauchen die Gewerkschaften die SPD (noch)?

Harald Schartau, geb. 1953 in Duisburg, Ausbildung als Chemielaborant, war zunächst Jugendbildungsreferent beim DGB-Landesbezirk NRW sowie Sachbearbeiter in der IG Metall-Vorstandsverwaltung, bevor er zur IGM-Bezirksleitung Essen ging. Seit Januar 1997 ist er Leiter des neu gegründeten IG Metall-Bezirks Nordrhein-Westfalen.

Um vier Dinge gleich vorweg zu sagen:

1. SPD und Gewerkschaften stehen vor einer Vielzahl gleicher, unbeantworteter Fragen; es verbietet sich deshalb, den Finger auf die Probleme des anderen zu richten, um damit von den eigenen abzulenken.
2. Schlußfolgerungen, wonach die SPD sich leichter neuen Herausforderungen stellen kann, wenn sie Distanz zu den Gewerkschaften schafft oder solche, wonach Gewerkschaften ohne Rücksichtnahme auf die Probleme einer regierenden bzw. die Regierung anstrebenden SPD auskommen, mögen einen womöglich vorübergehend mit Lust erfüllen - mit der Realität haben sie nichts zu tun.
3. Das Verhältnis von SPD und Gewerkschaften historisch zu begründen, die gemeinsame Wurzel zu gießen, dient der Vollständigkeit. Es dabei zu belassen, fördert eher die Unberechenbarkeit als die Verlässlichkeit.
4. Das Verhältnis zur SPD bestimmt sich auch durch seine Exklusivität. In dem Maße, in dem gewerkschaftliche Ziele sich in der Politik der Christdemokraten bzw. bei Bündnis 90/Die Grünen nicht nur wiederfinden, sondern Gegenstand ihrer parlamentarischen Tätigkeit sind, nimmt sie ab und umgekehrt.

Herausforderungen bestimmen die Beziehungen zwischen Gewerkschaften und SPD

Anhand der Vielzahl gleicher, unbeantworteter Fragen zwischen Gewerkschaften und SPD macht es Sinn, Nähe und Ferne in der Darstellung und im konkreten Handeln zu diskutieren. Nicht der theoretische Diskurs über Programme, sondern die Praxisrelevanz des gemeinsamen Handelns läßt eine Beantwortung der Frage zu, ob Gewerkschaften die SPD bzw. umgekehrt noch brauchen.

Wege aus der Arbeitslosigkeit

Die Massenarbeitslosigkeit wirft entscheidende Fragen auf. Wie kann ein weiterer Abbau insbesondere industrieller Arbeit verhindert werden? Wie

können neue Arbeitsplätze den schon Arbeitslosen eine Perspektive bieten? Die Gewerkschaften versuchen, über Arbeitszeit Verkürzungen vorhandene Arbeit auf mehr Schultern zu verteilen. Auf Lohnausgleich wird verzichtet, wenn in einem einzelnen Betrieb für jeden erfahrbar Entlassungen vermieden werden. Die Politik genereller Arbeitszeitverkürzungen stößt aber an zwei Grenzen. Einerseits sinken die Einkommen durch steigende Steuern und Abgaben sowie durch den unverminderten Anstieg der Lebenshaltungskosten und andererseits führen offene Grenzen und internationale Konkurrenz um Arbeit dazu, daß der Kostendruck zunimmt.

Eine häufige Frage in Gewerkschaftskreisen ist, wieso sich trotz massivem Sozialabbau und ständig steigender Arbeitslosigkeit bei gleichzeitiger Deregulierungspolitik bei den Wahlen nichts verändert. Eine häufig zu hörende Antwort ist, daß es an einer überzeugenden Alternative fehle. Gemeint ist die SPD.

Konsequenter ist die Schlußfolgerung: Weder die Gewerkschaften noch die SPD haben es bisher geschafft, die Menschen davon zu überzeugen, daß ihre Konzepte praktikable Lösungen zur Verringerung der Massenarbeitslosigkeit bieten. Ganz im Gegenteil, es hat den Anschein, daß eine Gewöhnung eingetreten ist, daß der ständige Beschäftigungsabbau als quasi zwangsläufig hingenommen wird. Die vorherrschende Logik, Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe und Konsolidierung der öffentlichen Finanzen durch ständigen Arbeitsplatzabbau zu erreichen, ist ungebrochen. Dagegen haben bisher weder Partei- noch Gewerkschaftstagsbeschlüsse geholfen - auch wenn sie noch so gründlich herausarbeiten, daß dies gesellschaftspolitisch und volkswirtschaftlich eine Milchmädchenrechnung ist. Die Analyse belegt: Die Massenarbeitslosigkeit ist für das Desaster der Staatsfinanzen, das Ausbluten der Sozialversicherungssysteme und steigende Kostenbelastungen von Unternehmen und Arbeitnehmerhaushalten verantwortlich. Aber unsere Konzepte und Alternativen für einen Arbeitsplatzaufbau, zur Senkung der Massenarbeitslosigkeit konnten die Menschen bisher nicht überzeugen.

Es gibt nicht das Patentrezept zur Reduzierung der Massenarbeitslosigkeit. Aber es geht um die Darstellung und Verankerung überzeugender Alternativen, d. h. Anforderungen an einen aufgeklärten Kapitalismus, dessen Effektivität sich an einem hohen Beschäftigungsgrad, an der Verantwortung für die Umwelt und an sozialer Leistungsfähigkeit bemißt. Die Gewerkschaften haben gerade in der jüngsten Vergangenheit durch den Vorschlag „Bündnis für Arbeit“ und durch ein Anstoßen einer neuen Arbeitszeitdebatte versucht, die Arbeitslosigkeit wieder ganz oben auf der Tagesordnung zu plazieren.

Die Öffentlichkeitswirksamkeit dieser Vorschläge ist unumstritten, aber in dem ureigensten Handlungsfeid, in den Betrieben, die die Schlüsselstellung für einen Beschäftigungsabbau bzw. -aufbau innehaben, stehen Gewerkschaften nur allzu oft vor dem Problem, Abbaupläne mitzutragen und gegebenenfalls zumindest für den einzelnen Betroffenen „sozialverträglich“ zu

gestalten. Dem widerspricht nicht, daß gerade in den letzten Jahren das tarifpolitische Instrumentarium zur Beschäftigungssicherung erheblich ausgebaut wurde. Tarifliche Optionen zur Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich, zur Beschäftigungssicherung, ein zumindest befristeter Übernahmeanspruch für Ausgebildete und Arbeitszeitflexibilisierung greifen aber nur dann, wenn ein betrieblicher Konsens besteht, daß wir es uns nicht mehr „leisten können“, daß auch nur ein industrieller Arbeitsplatz abgebaut wird. D. h., daß wir es uns weder gesellschaftspolitisch noch individuell leisten können, weil die Alternative für jeden Entlassenen nur noch die Arbeitslosigkeit ist.

Die Grenzen tariflicher Instrumente sind schnell erreicht, wenn nicht andere Maßnahmen gerade bei mittel- und langfristigen strukturellen Problemen ergriffen werden. Intensiver als in der Vergangenheit müssen sich die Gewerkschaften dafür einsetzen, daß - ohne die Schutzaufgabe für die Beschäftigten in den Betrieben vor Unternehmerwillkür zu vernachlässigen - die Gestaltungsherausforderung für sichere Arbeitsplätze in wettbewerbsfähigen Betrieben in den Vordergrund rückt. Der Anspruch ist, aus der mittlerweile vorherrschenden Unternehmensphilosophie „Cheaper from Germany“ wieder den turn around zum „Made in Germany“ zu schaffen. Betriebliche Effektivität, die Rolle der Produktivität, die Berücksichtigung von Kostenstrukturen sind gerade den betrieblichen Interessenvertretern nicht fremd. Aber die Herausforderung besteht darin, durch innovative Produkte und Produktionsstrukturen, durch produktivere und kreativitätsfördernde Arbeitsorganisation, durch Beteiligung der Beschäftigten an der Erarbeitung von Perspektiven zu einer breiten Erneuerung der Industrielandschaft von innen zu kommen. Sinnvoll ist es, Leitbilder als Herausforderung für Techniker und Ingenieure, Facharbeiter, Sachbearbeiter und Studenten zu definieren. Ein solches Leitbild kann sein, industrielle Antworten auf die weltweit vorhandenen ökologischen Probleme zu geben. Ein anderes könnte sein, Produktionsverfahren und Produkte zu entwickeln, bei denen die Ressourcenproduktivität optimiert ist, der Umweltschutz integriert und der Energieverbrauch minimiert ist. Ein Leitbild für Qualifizierung wäre, Aus- und Weiterbildung um europäisches und internationales Problembewußtsein zu ergänzen. Dieser Anspruch muß, in jedem Betrieb von allen Verantwortlichen gemeinsam erfüllt werden, aber für die Schaffung der Rahmenbedingungen und zur Verankerung dieser Philosophie nehmen Gewerkschaften und Parteien eine Schlüsselstellung ein.

Gestaltungsoptionen in einer globalisierten Ökonomie

Es ist müßig, über die Frage zu streiten, ob es eine Globalisierung gibt oder nicht, ob sie gut oder schlecht ist: Sie ist da! Es lohnt sich nicht, darüber zu streiten, ob es eine Internationalisierung von Produktion, von Absatz und Einkauf gibt: Das ist so! Deshalb stellt sich nicht die Frage, ob die Globalisierung zu befürworten oder zu bekämpfen ist. Es geht darum, wie sie zu gestalten ist.

Zur Zeit stellt sich die Situation außerordentlich heterogen dar. Während einzelne Firmen sich als „Global Player“ positionieren, stehen eine Vielzahl von Unternehmen und Branchen den globalen Anforderungen aufgrund ihrer Qualifikation, ihrer Unternehmensgröße, ihrer Kapitalausstattung, ihrer Einkaufs- und Verkaufserfahrungen hilflos gegenüber. Sie sind im höchsten Maße anfällig für Ideologen, die nationale bzw. regionale Regulierungen als Fessel im Rahmen des globalen Wettbewerbs ausmachen. Also weg mit Tarifverträgen, weg mit sozialer Sicherung, Unternehmensbesteuerung und Umweltauflagen - nach dem Motto: Alles, was national, regional reglementiert wird, ist eine Fessel für Unternehmen, die sich international aufstellen müssen. Was kümmert den globalen Ökonomen der arbeitslose Jugendliche in Castrop-Rauxel!

Für den Großteil der Bevölkerung sind die Globalisierungsstrategien nicht selbstverständlich bzw. nachvollziehbar und oft mit Ängsten und Ohnmachtsgefühlen verbunden. Der Ideologie vom „Weltbürger“ steht die Realität vom regional verbundenen Menschen gegenüber. Größtenteils - und das machen nicht nur Umfragen zum Euro deutlich - stehen die Arbeitnehmer der Internationalisierung/Globalisierung skeptisch bis ablehnend gegenüber. Das ist nicht zuletzt dadurch begründet, daß die Beschäftigten in den jeweiligen Industrien bisher vor allem von negativen Erfahrungen geprägt sind. Global agierende Konzerne gestalten interne Wettbewerbe um die Vergabe von Investitionen und verlagern Produktion in sogenannte Billiglohnländer. Längst stehen in vielen dieser Betriebe Verhandlungen um Standortsicherungsprogramme ganz oben auf der Tagesordnung, um mit Hilfe solcher Vereinbarungen Arbeitsplätze, ja ganze Betriebe, am Standort Deutschland zu halten. Oft beinhalten solche Konzepte ein Absenken von sozialen und humanen Standards, und in vielen Fällen gelingt es dennoch nicht, industrielle Strukturen zu halten.

Gewerkschaften und Parteien stehen vor der Herausforderung zu klären, wie das Verhältnis von Globalisierung und notwendiger Internationalisierung zu regionaler Verantwortung, zu regionalen sozialen und beschäftigungspolitischen Fragen ist. Es ist kein Weg, wenn Nationen oder Regionen um Investitionen, um Ansiedlungen mit einem Deregulierungswettbewerb konkurrieren. Die Chancen bestehen vielmehr darin, daß auf der Basis neuartiger, internationaler Regelungen von Arbeitsbedingungen, Arbeitsbeziehungen, Fragen im Sozialbereich über Probleme wie Innovation, Internationalisierung, Qualifikation, Arbeitsorganisation nachgedacht wird.

Die Auseinandersetzungen um Sozialfragen dürfen nicht vom Misthaufen der Geschichte zurückgeholt werden. Globales „Shareholder Value“ und lokale Massenarbeitslosigkeit passen einfach nicht zusammen! Die bisherigen Erfahrungen mit dem „Konsensmodell“, das die Bundesrepublik auch international ausgezeichnet hat, sollten Mut machen, diesen Weg weiterzugehen. Ein Wettlauf im Abbau sozialer Standards schafft keine Internationalität. Dem widerspricht nicht, daß die Regelungen der sozialen Bezie-

hungen immer wieder überprüft werden müssen. Jede Reglementierung muß sich immer wieder die Frage stellen lassen: ist sie richtig, ist sie zeitgemäß, ist sie veränderungsbedürftig, oder muß etwas Neues hinzu?

Interne Strukturen

Dem allgemeinen Vorwurf, Großorganisationen seien unbeweglich wie ein Tanker und würden den vielfältigen Interessen der Mitglieder nicht gerecht, ist entgegenzusetzen, daß Gewerkschaften gut beraten sind, ihre Größe nicht nur zu erhalten, sondern noch auszubauen. Darin sind sich SPD und Gewerkschaften einig. Dennoch enthält dieser Vorwurf einen Kern, den es zu bewältigen gilt. Zum quantitativen und qualitativen Erhalt der Stärke ist es notwendig, attraktive Positionen für Arbeitnehmergruppen zu entwickeln, die bisher nicht zum traditionellen Bestand der Organisation gehören.

Die eigenen Arbeitsstrukturen in Frage zu stellen, Gewohntes zu verändern, fällt den Gewerkschaften schwer. Ob es um die Notwendigkeit der Zusammenfassung bestimmter Mitgliederinteressen in eigenen Ausschußstrukturen geht oder die Erfordernis, Form und Inhalt von Tarifverträgen zu reformieren. Ebenso fallen klare Entscheidungen zur Anpassung der Ausgaben an die Einnahmen schwer. Alles braucht Zeit, alles Vorhandene hat seine Verteidiger.

Gewerkschaften führen außerhalb großer Auseinandersetzungen wie zur 35-Stunden-Woche, zum Antistreikparagraphen 116 oder zur Lohnfortzahlung immer noch weitgehend ein Eigenleben und erreichen damit in erster Linie Funktionäre aus traditionellen Bereichen sowie männliche Facharbeiter aus größeren Industriebetrieben. Der Befund dieser Situation ist erheblich leichter als ihre Veränderung. Zur Zukunftssicherung sind die Gewerkschaften insbesondere auf Arbeitnehmer aus dem Jugend-, Frauen- und Angestelltenbereich sowie aus Klein- und Mittelbetrieben mit ihrer Kompetenz, ihrem Selbstbewußtsein und ihren Vorstellungen angewiesen. Sie haben es aber noch nicht geschafft, den „wegbrechenden“ traditionellen Bereichen, in denen sie immer gut organisiert waren, einen gleichgewichtigen Aufbau in aufstrebenden Branchen entgegenzusetzen. Die augenblicklich absolute Dominanz der Schutzfunktion macht ein Durchstarten zu neuen Ufern fast unmöglich.

Projekt- und Zielgruppenarbeit sind bei dieser Herausforderung zwei Ansätze, die es auszubauen gilt. Sie werden aber nur dann ernstgenommen und neue Arbeitnehmergruppen ansprechen, wenn die Themen und die Formen der Zusammenarbeit die Bedürfnisse der zu gewinnenden Mitglieder widerspiegeln. Es gilt, den „Spagat“ zu bewältigen, daß vorhandene Funktionäre mit ihren Vorstellungen und Erfahrungen, die die Gewerkschaftsarbeit bestimmen, auch bereit sind, andere Wege und Schwerpunktsetzungen zu akzeptieren und voranzutreiben. Denn zum politischen Willen, die oder

den „Neue/n“ für die Gewerkschaft zu gewinnen, gehört zwangsläufig, sich auf „Neues“ einzulassen und „Traditionelles“ in Frage zu stellen.

Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und SPD

Fest steht, daß die Partei, um wahlpolitisch vorankommen zu können, sich stärker als in den letzten Jahren an den Interessen der Arbeitnehmerschaft orientieren muß. Unter Arbeitnehmerschaft ist in diesem Zusammenhang nicht die statistische Gesamtzahl der - über 90 Prozent - abhängig Beschäftigten zu zählen. Sondern es geht vielmehr in erster Linie um die Arbeitnehmer in der gewerblichen Wirtschaft sowie im privaten Dienstleistungssektor. Bevor man indifferente Zwischenschichten gewinnt, muß man sich seiner ureigenen Wählerklientel sicher sein. Das setzt sichtbare und erlebbare Interessenpolitik voraus. Dies setzt aber auch voraus, daß insbesondere im ehrenamtlichen Funktionärsapparat die Sorgen und Nöte der Arbeitnehmer stärker aufgenommen werden, denn sie sind es, die durch „Wahlverweigerung“ Politiklandschaften immer mehr verändert haben. Nöte aufnehmen heißt aber nicht, unter dem Gesichtspunkt der Caritas handeln (man muß den „kleinen“ Leuten helfen), sondern bedeutet politische Solidarität in der Praxis.

Andererseits benötigen die Gewerkschaften mehr denn je politisch-parlamentarische Bündnispartner, um wirkungsvoll Interessenvertretungspolitik leisten zu können. Wollen Gewerkschaften vor dem Hintergrund internationalisierter Wirtschaftsstrukturen eine Chance haben, geht dies nur über die Beeinflussung der Rahmenbedingungen für das Wirtschaften. Diese Rahmenbedingungen werden - wenn überhaupt - in den Parlamenten gesetzt. Die Rollenverteilung zwischen Partei und Gewerkschaft ist vor diesem Hintergrund nicht überholt, sondern aktueller denn je. Es geht allerdings darum, die spezifischen Bedingungen für diese Rollenverteilung in einer sich rasant ändernden Gesellschaft festzulegen, adäquate Politikformen zu entwickeln und eine inhaltliche Ausrichtung sozialdemokratischer Politik nicht nur allgemein, sondern sehr konkret vorzunehmen.

Die SPD sollte sich nicht auf institutionalisierten Zusammenarbeitsformen ausruhen. AfA und Gewerkschaftsrat haben ihre Funktion. Für die Mobilisierung von Arbeitnehmerinteressen, für die Einbeziehung von Arbeitnehmerexperten bestimmter Branchen und für das Entwickeln gemeinsamer Problemlösungen lohnt es sich, über ein System regelmäßiger Konsultationen auf allen Ebenen nachzudenken, das als Voraussetzung nicht den regelmäßigen Besuch sozialdemokratischer Gremien hat.

Gestaltungsoptionen jenseits der Schutzfunktion

Zum gleichen Zeitpunkt, in dem die Gewerkschaften überwiegend Widerstand organisieren, den betrieblichen wie außerbetrieblichen Sozialabbau bekämpfen, wird die SPD sich in ihrer Politik nicht auf die Schutzfunktion beschränken können. Wenn die Gewerkschaften mit den Themen: drohende

Verarmung, soziale Kälte und absehbare weitere Verluste von Arbeitsplätzen mobilisieren, wird die SPD damit noch lange keine Wahl gewinnen. Politische Programme und Veränderungen brauchen Perspektiven für alle in der Gesellschaft, auch für diejenigen, denen es gut geht! Die Perspektive muß ein überzeugendes Projekt sein, an dem alle partizipieren können.

Die SPD wird sich entscheiden müssen, ob sie die Wahlen 1998 gewinnen will. Die Gewerkschaften sind - wenn sie gestalten wollen - auf eine andere Politik, auf einen anderen sozialen und beschäftigungspolitischen Grundtenor angewiesen. Das geht nur mit der SPD - oder?