

Detlef Hensche

Dimensionen einer Gewerkschaftsreform

Dr. Detlef Hensche, geb. 1938 in Wuppertal, Studium der Rechtswissenschaften in Bonn, Referent am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) des DGB, Leiter der Abteilung Gesellschaftspolitik beim DGB-Bundesvorstand, stellvertretender Vorsitzender der IG Druck und Papier, ist seit 1992 Vorsitzender der IG Medien.

Daß wir in Zeiten des gesellschaftlichen und sozialen Umbruchs leben, ist eine Binsenweisheit. Die Gewerkschaften bleiben davon nicht unberührt.

Veränderungen der Produktion, der Arbeits- und Betriebsorganisation, Branchen Verschiebungen und das Entstehen neuer Branchen zwingen die Gewerkschaften, ihren Aufbau und ihre Zuständigkeiten neu zu ordnen.

Belegschaftsvertreter und Mitglieder sehen sich mit neuartigen, oft komplizierten Anforderungen konfrontiert und erwarten Beratung und Unterstützung, die sich in Spezialisierung und Professionalität von der allgemeinen gewerkschaftlichen Kompetenz unterscheiden. Das Ende der Wachstumsökonomie und die Verschärfung, um nicht zu sagen Brutalisierung der nationalen und internationalen Konkurrenz stellen soziale Bindungen in Frage, u. a. das Fundament des Flächentarifvertrages; kollektiver Schutz muß folglich neu organisiert und in anderen Räumen durchgesetzt werden. Die Auflösung des betrieblichen (Normal-)Arbeitsverhältnisses durch Arbeitslosigkeit, prekäre Beschäftigung und selbständige Tätigkeit fordert die Gewerkschaften zu neuartigen Anstrengungen hinsichtlich Schutz, Solidarität und Verallgemeinerungsfähigkeit heraus.

Diese und andere Herausforderungen verlangen den Gewerkschaften nicht nur inhaltliche Antworten ab, sondern erzwingen auch einen organisatorischen Umbau. Dies soll im folgenden an einigen aktuellen Beispielen dargestellt werden.

Verteidigung des Tarifvertrages

Die Auflösung tarifvertraglicher Bindungen würde die Gewerkschaften ins Mark treffen. Der Tarifvertrag, das heißt die Durchsetzung unverbrüchlicher, überbetrieblich verbindlicher Normen stand Pate bei der Gründung von Gewerkschaften. Er bleibt auch in Zukunft unverzichtbares Element zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen. In Zeiten der Arbeitslosigkeit sind Tarifnormen zum Schutz gegen das Diktat derer, die Arbeit vergeben, wie gegen die Folgen der Unterbietungskonkurrenz sogar notwendiger denn je.

Doch genau dies wird zusehends in Frage gestellt, sei es, daß Arbeitgeber ihren Verbänden den Rücken kehren, um sich auf diese Weise Freiheit von der Tarifbindung zu verschaffen; sei es, daß tarifgebundene Unternehmen ohne Rücksicht auf Recht und Gesetz bestehende Tarifverträge unterlaufen. Tarifpolitische Deregulierung ist mehr als das Ränkespiel einzelner Unternehmer und der Schurkenstreich freidemokratischer Politiker. Solange die ungleiche Verteilung von Arbeit und Reichtum eine gedeihliche wirtschaftliche Entwicklung blockiert und den Abbau der Arbeitslosigkeit verhindert, solange werden die Gewerkschaften mit unternehmerischen Ausweichstrategien konfrontiert, die ihr Heil im sozialen Dumping suchen.

Dabei handelt es sich keineswegs um ein Naturgesetz. Gabe es beispielsweise keine Arbeitslosigkeit, hätten Arbeitgeber nicht so leichtes Spiel, Beschäftigte und Belegschaften gegeneinander auszuspielen. Die Erosion überbetrieblicher Normen kann aufgehalten werden. Dazu bedarf es allerdings durchsetzungsfähiger Gegenpositionen.

Keinen Erfolg verspricht die verbreitete Hoffnung auf eine Reform des Tarifvertrages, Abtrünnige Unternehmer, die nicht selten selbst im Unterbietungswettbewerb existentiell bedrängt sind, werden sich durch veränderte

Tarif-Inhalte nicht wieder in den Arbeitgeberverband und auf den Pfad der Tariftreue zurückführen lassen. Es sei denn, der Verbandstarifvertrag würde mit solcher Konsequenz „modernisiert“, daß er vor lauter Öffnungsklauseln seine eigentliche Funktion nicht mehr erfüllen könnte, überbetriebliche Verbindlichkeit herzustellen.

Es führt kein Weg an der Einsicht vorbei: Wenn Arbeitgeber sich vom Tarifvertrag lossagen und den politischen Konflikt in die Betriebe verlagern, werden ihnen die Gewerkschaften wohl oder Übel folgen müssen. Wo der Verbandstarifvertrag nicht gilt, sind Firmentarifverträge geboten. Das spricht sich leicht aus; die Verwirklichung hingegen ist mühevoll. Sie zwingt zu organisatorischen Veränderungen. Gilt es doch Abschied zu nehmen von jahrzehntelang gepflegten Mechanismen der zentralen tarifvertraglichen Willensbildung und Durchsetzung auf der einen Seite und der betrieblichen Normanwendung auf der anderen Seite. Der Verbandstarifvertrag hat den gewerkschaftlichen Zentralismus gefördert. Von der Forderungsaufstellung, der Verhandlung, der Organisierung von Streiks bis hin zum Abschluß lag und liegt die tarifpolitische Verantwortung in zentralen Gremien. Tarif- und Verhandlungskommissionen, Streikleitungen etc. Den Belegschaftsvertretern im Betrieb oblag anschließend die rechtsförmige Anwendung und Umsetzung der Tarifverträge. Das Betriebsverfassungsgesetz bestätigt diese Rollenverteilung.

Die Herstellung kollektiven Schutzes durch Firmentarifverträge zwingt die Gewerkschaften dagegen zu tarifpolitischer Dezentralisierung, zur Delegation tarifpolitischer Gestaltung in die Betriebe. Die tarifpolitische Verantwortung wird bei betrieblichen Tarifkommissionen hegen. Deren Aufgabe ist es, Forderungen zu erstellen, die Belegschaften zu sensibilisieren, die Verhandlungen zu begleiten, den notwendigen betrieblichen Druck zu entwickeln, einschließlich der Organisierung von Streiks. Betriebliche Tarifkommissionen sollten sich keineswegs auf die Betriebsratsmitglieder beschränken, sondern müssen breit und repräsentativ zusammengesetzt sein. Sie müssen ein Höchstmaß an Offenheit an den Tag legen und die Belegschaften in das Geschehen einbeziehen. Hier liegen übrigens auch Chancen für die Verbesserung bzw. Wiedergewinnung gewerkschaftlicher Präsenz im Betrieb. Daß dies möglich ist, zeigen durchaus erfolgreiche Beispiele aus der jüngsten Vergangenheit. Der Prozeß der Tarifierosion kennt nicht nur Niederlagen, sondern auch Siege und erfolgreiche Streiks. Für die an Zentralität gewöhnten Gewerkschaften bedeutet dies freilich ein Umdenken, und zwar mit dem Mut zur Dezentralisierung.

Damit ist allerdings das andere Problem nicht gelöst: die Herstellung überbetrieblicher Verbindlichkeit. Es wäre ein Treppenwitz, wenn sich morgen im Gewande von Haustarifverträgen einzelbetriebliche Logik und Standortegoismen durchsetzen würden. Damit stehen die deutschen Gewerkschaften vor der neuartigen Aufgabe, mittels eigener organisatorischer Leistungen das herzustellen, was bisher der Geltung des Flächentarifvertrages zu verdanken

war. Die überbetriebliche Verbindlichkeit ist von Abschluß zu Abschluß sicherzustellen.

Zentrale Vorgaben sind dabei unverzichtbar. Doch sie bleiben als Appelle folgenlos, wenn nicht Mechanismen der Willensbildung, der Begleitung von Firmen-Tarifverhandlungen, des kontinuierlichen Erfahrungsaustausches und der Transparenz dafür sorgen, daß die Einsicht in die Notwendigkeit einheitlicher Normen auch in möglichst vielen Köpfen verankert wird. Der Gewerkschaftssekretär allein als Tarifkommissar kann diese Aufgabe nicht leisten. Daher wird es notwendig, örtliche und sektorale Formen des kontinuierlichen Erfahrungsaustauschs der wechselseitigen Beteiligung bei Firmentarifverhandlungen und insbesondere die Unterstützung betrieblicher Streiks zu organisieren. Es gilt mit anderen Worten immer wieder die Einsicht zürn handlungsleitenden Motiv zu machen, daß letztlich alle Belegschaften nur Vertierer sind, wenn eine Spirale des Unterbietungswettbewerbs in Gang gesetzt wird.

Eine zweite Antwort liegt im Ausbau gesetzlicher Mindestnormen. Es gehört zu den Tabus der deutschen tarifpolitischen Erfolgsgeschichte, daß der Vorrang des Tarifvertrages gepflegt wurde und gesetzliche Normierung als überflüssig, ja schädlich galt bzw. gilt. In früheren Zeiten, etwa in den zwanziger Jahren, sowie im Ausland sah und sieht man das unverkrampfter. Daß der erste Deutsche Bundestag im Jahr 1952 das „Gesetz über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen“ verabschiedete, ist in Vergessenheit geraten. Das Gesetz gilt auch heute noch, es wurde jedoch nie angewandt. Erst unter dem Eindruck des ungezügelten Lohndumpings am Bau wurde der Ruf nach dem Gesetzgeber wieder laut. Die europäische Entsenderichtlinie und das deutsche Entsendegesetz sind die Antworten. Was heute am Bau geschieht, wird morgen andere Wirtschaftszweige heimsuchen. Aus diesem Grunde ist es überfällig, in eben dem Maße, in dem die Bindekraft des Tarifvertrages nachläßt, der Alternative von gesetzlichen Mindestarbeitsbedingungen Anerkennung zu verschaffen - und sie zu praktizieren. Auf derselben Ebene liegen jüngst entwickelte Reformvorstellungen, was Praxis und Verfahren der Allgemeinverbindlicherklärung angeht.

Damit stehen wir zugleich vor einer Neujustierung des Verhältnisses zwischen Gesetz und Tarifvertrag. Staat und Gewerkschaften, Wenn sich der Gesetzgeber infolge der Erosion des Verbandstarifvertrages wieder stärker der Aufgabe annehmen muß, arbeitsrechtliche und soziale Mindestbedingungen zu gewährleisten, gewinnt auch die vorparlamentarische Auseinandersetzung und Konfliktaustragung um solche Normen größere Bedeutung. Das schließt den politischen Streik mit ein. Die von den Arbeitsgerichten dekretierte Reduzierung des Streiks auf tariffähige Ziele entspricht der in Zeiten der Prosperität herausgebildeten Aufgabenverteilung zwischen Gesetz und Tarifvertrag und ist mit der - von den Unternehmern betriebenen - Auszehrung des Tarifvertrages nicht mehr aufrechtzuerhalten.

Eine dritte Anforderung folgt aus der Internationalisierung. Auch wenn die mit beachtlichen dramaturgischen Effekten vorgetragene Globalisierungs-These zu relativieren ist - es bleibt der Tatbestand, daß sich unter dem Eindruck von betrieblicher und regionaler Standortkonkurrenz nationale Wirtschaftsräume auflösen. In gleichem Maße stellt sich mit aller Unerbittlichkeit die Aufgabe, auch die Tarifpolitik grenzüberschreitend zu koordinieren. Die sicherlich konsequenteste Idee ist die einer europäischen Gewerkschaft, wie sie unter den Eisenbahnern diskutiert wird. Soweit die Zeit dafür nicht reif ist, gilt es, zumindest organisatorische Vorsorge für verbindliche Tarifabstimmung zu schaffen. Einen Einstieg könnte in Europa die Schaffung von internationalen Tarifregionen bieten; solche Regionen müßten nach Maßgabe der wirtschaftlichen und branchenmäßigen Verflechtung und der Konkurrenzbeziehungen gebildet werden. In solchen Regionen sollten jeweils Vertreter der anderen Gewerkschaften an tarifpolitischen Debatten und Verhandlungen beteiligt werden; ein weiterer Schritt läge in gemeinsamen Tarifausschüssen, deren Aufgabe es ist, Mindestbedingungen für die nationalen Tarifverhandlungen vorzugeben. Da internationale Tarifverträge auch angesichts der Ohnmacht der Arbeitgeberverbände noch in weiter Ferne sind - derzeit fehlt zudem die rechtliche Grundlage - liegt das Ziel darin, in einem ersten Schritt jedenfalls eine verbindliche Abstimmung der tarifpolitischen Schwerpunkte zu erreichen. Damit wäre schon viel gewonnen. Viel Zeit bleibt den Gewerkschaften im Vorfeld der Währungsunion in dieser Frage nicht.

Selbständige Tätigkeit und kollektiver Schutz

Noch von einer anderen Seite droht dem Tarifvertrag Bedeutungsverlust. Die Strukturen betrieblicher Arbeit lösen sich auf. Eine Wurzel liegt in der Auftragsvergabe in unterschiedliche Formen der selbständigen Tätigkeit. Nun mag die IG Medien aufgrund ihrer Zuständigkeit in dieser Hinsicht eine Besonderheit bieten: Jedes achte Mitglied unter den aktiven Mitgliedern ist inzwischen freiberuflich tätig. Doch was in der Vergangenheit in Gestalt freier Künstler/innen, freier Publizist/innen und Medienschaffender verbreitet war, wird morgen auch in anderen Wirtschaftszweigen und Berufen Einzug halten. Gewiß, nicht selten handelt es sich um Etikettenschwindel. Oft haben wir es nach wie vor mit betrieblicher Arbeit zu tun. Doch auch jenseits dieser Mißbrauchsfälle der Scheinselbständigkeit wird freiberufliche Tätigkeit zunehmen.

Die klassischen Schutzmechanismen der gewerkschaftlichen Arbeit orientieren sich am betrieblichen Arbeitsverhältnis. Tarifvertraglicher Schutz, Betriebsverfassung und Personalvertretung beruhen ebenso wie das System der sozialen Sicherung auf dem Arbeitsverhältnis.

Nun gibt es klassische freie Berufe, die keine Gewerkschaft brauchen, erst recht nicht, wenn andere Formen der Kollektivierung vergleichbaren Schutz gewähren, z. B. Kammern und staatliche Gebührenordnungen. Daß aus-

gerechnet Angehörige solcher Berufe den Tarifvertrag als antiquiert denunzieren, ist eine besondere Blüte politischen Pharisäertums. Doch was an neuen Formen der Selbständigkeit infolge Auslagerung betrieblicher Arbeit entsteht, stellt die Gewerkschaften vor durchaus vergleichbare Herausforderungen wie die betriebliche Arbeit. Mancher selbständig Tätige ist abhängiger und schutzbedürftiger als der Arbeitnehmer im Betrieb, der sich immerhin noch auf ein ganzes Geflecht von arbeitsrechtlichen Normen und auf Betriebs- und Personalräte verlassen kann.

Hier gilt es, andere Formen der kollektiven Selbsthilfe zu entwickeln. Als Beispiele seien genannt: das Angebot von Erfahrungsaustausch und Abstimmung über Verwertungsbedingungen, über Entgelte und Honorare. Seminare zum Thema Urheber- und Gesellschaftsrecht. Selbst Angebote beruflicher Qualifizierung sowie Unterstützung und Beratung bei Vertragsverhandlungen oder in Gestalt gemeinsamer Rechtswahrnehmung kommen in Betracht. Der Verband Deutscher Schriftsteller (VS) in der IG Medien hat jüngst die Schaffung einer Autoren-Agentur vorgeschlagen.

Kollektive Standards und individuelle Vielfalt

Individualisierung, höhere Qualifizierung, neue Wege der Arbeitsorganisation und betriebliche Dezentralisierung führen dazu, daß das Verlangen nach Spielräumen für autonome Gestaltung zunimmt. Auf diesem Feld sind die Gewerkschaften seit langem mit Veränderungsprozessen konfrontiert, die in zahlreichen Debatten, Gewerkschaftstagsbeschlüssen und Programmen ihren Niederschlag gefunden haben. Ja, man kann sagen, daß die gewerkschaftliche Debatte auf diesem Sektor durchaus auf der Höhe der Zeit ist. Erinnerung sei an tarifpolitische Antworten, etwa in Richtung Zeitsouveränität, Gestaltungsteilhabe in der Arbeit, sei es Gruppenarbeit, seien es andere Formen der Delegation von Entscheidung und Verantwortung. In dieser Hinsicht wird mit Recht eine Reform des Tarifvertrages geltend gemacht. Hier kommen auch - konditionierte - Öffnungsklauseln in Frage, da in Fragen der Arbeitszeitgestaltung und Arbeitsorganisation Einheitslösungen für alle Betriebe kaum möglich sind.

Um dies an einem Beispiel zu illustrieren: Je mehr die Ergebnisverantwortung im Vordergrund steht, je stärker Projektorientierung oder Kundennähe die Identifizierung mit einzelnen Arbeitsaufgaben befördern, desto untauglicher wird der klassische Schutz vor Ausbeutung und gesundheitlichem Verschleiß in Gestalt fester täglicher Arbeitszeiten. Wer unter solchen Bedingungen arbeitet, schaut nicht auf die Uhr, um etwa einen Arbeitsprozeß gleichsam „mittendrin“ zu unterbrechen; im Zweifel würde er sich auch gegen die wohlmeinende Intervention des Betriebs- und Personalrates wehren, wenn dieser als Hüter von Dienst- und Schichtplänen auf den Plan treten würde.

Dennoch bedürfen auch solcherart beschäftigte Arbeitnehmer hinsichtlich des Verhältnisses von Arbeitszeit und Freizeit tarifvertraglicher Normierung

und betrieblichen Schutzes. In Betracht kommen z. B. feste Freizeitanprüche, Blockfreizeiten, Formen des Sabbaticals. Und was die Kontrolle solcher Freizeitansprüche angeht, sind neben dem Schutz durch Betriebs- und Personalräte Diskussionsprozesse unter den unmittelbar Beteiligten zu initiieren, womöglich gemeinsam mit Lebenspartner/innen, in denen das Bedingungsverhältnis zwischen Leistung, Streß, Stellenplan auf der einen Seite. Qualifikationszeiten, Zeiten der Familienarbeit und der Reproduktion auf der anderen Seite zum Thema gemacht wird.

Ein solcher Schritt setzt den Mut voraus, die Einhaltung sozialer Standards zum Teil in die Hände der unmittelbar betroffenen Arbeitnehmer/innen zu legen. Die Kontrolle allein durch Vertretungsinstanzen - seien es Betriebs- und Personalräte, seien es Gewerkschaftsvertreter - wird relativiert. Das muß keineswegs die Durchsetzungschancen der Normen beeinträchtigen. Umgekehrt kann dies durchaus emanzipatorische Kräfte freisetzen.

Professionalisierung der gewerkschaftlichen Dienstleistungen

Die tägliche Arbeit der Gewerkschaften vollzieht sich nach einem Modell das bereits mehr als hundert Jahre alt ist. Die Gewerkschaften wurden als - nicht rechtsfähige - Vereine gegründet, und sie sind es bis heute geblieben. Die Mitglieder zahlen Beiträge, um etwa für Zeiten der sozialen Not oder des sozialen Konfliktes Rücklagen zu bilden und um einzelne Kollegen/innen von der Arbeit freizustellen, damit diese sich der gemeinsamen Belange annehmen.

Das Bild des Arbeitersekretärs, später „Gewerkschaftsbeamten“, heute Gewerkschaftssekretärs, hat sich über die Zeiten im Grunde nicht verändert. Auch heute noch gilt: Der Verein finanziert einen Apparat, der in gewerkschaftlichen Belangen allzuständig ist, vom Rechtsschutz bis zur Organisation von Streiks, von Tarif Verhandlungen bis zur beruflichen Beratung, von der Förderung selbstverwalteter Initiativen bis zur politischen Lobbytätigkeit.

Ob dieses Bild die nächsten Jahrzehnte überlebt, ist zweifelhaft. Defizite sind spürbar. Seit einiger Zeit müssen fast alle Gewerkschaften erleben, daß sich Betriebs- und Personalräte in komplizierten Angelegenheiten - etwa Investitionsvorhaben, neuartige Rationalisierungsstrategien. Qualitätsmanagement - ,rat- und hilfesuchend nicht mehr an „ihre“ Gewerkschaft wenden, sondern die Unterstützung dritter Instanzen in Anspruch nehmen: Beratungsfirmen, Rechtsanwälte, wissenschaftliche Institute etc. Manche Fragen und betriebliche Herausforderungen sind so komplex, daß die Beratungskompetenz des gewerkschaftlichen Apparates nicht Schritt gehalten hat.

Folgerichtig nehmen auch die Gewerkschaften seit Jahren die Dienste nahestehender Experten in Anspruch. Der DGB hat Technologieberatungsstellen gegründet bzw. sich an ihnen beteiligt. Die Reform des DGB-Rechtsschutzes sieht ausdrücklich die Kooperation mit Rechtsanwälten einschließ-

lich der Anwaltszulassung gewerkschaftlicher Rechtsschutzsekretäre vor. Allgemein zeichnet sich damit die Tendenz ab, bestimmte gewerkschaftliche Dienstleistungen in behutsamer Ausgliederung auf andere Einrichtungen, Büros und Dienste zu übertragen. Solche Instanzen bieten die Chance höherer Professionalität, größerer Beweglichkeit und der Kooperation mit anderen Experten. Überdies könnten sie soziale Interessen wahrnehmen, die über den gegenwärtigen gewerkschaftlichen Leistungskatalog im engeren Sinne hinausgehen. Wenn beispielsweise eine Reform des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes die Kooperation mit Anwaltsbüros eröffnet, warum sollten solche Büros nicht auch - gegen Honorierung - die Vertretung in Mietstreitigkeiten und ähnlichen sozialen Konflikten übernehmen?

Notwendig ist es allerdings, derartige Beratungseinrichtungen zu Netzwerken zusammenzuschließen und die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften zu institutionalisieren. Bei aller Beweglichkeit gilt es nämlich auch künftig, die Summe der unterschiedlichen Erfahrungen zu verallgemeinern und einen Erfahrungsaustausch zwischen den Beratungseinrichtungen, Rechtsanwälten, Experten etc. herzustellen. Dies ist und bleibt gewerkschaftliche Aufgabe.

Um den Stein noch weiter zu werfen: Folgt man sozialwissenschaftlichen Untersuchungen, schwindet die Bereitschaft, sich auf Dauer durch Vereinsmitgliedschaft zu binden. Man muß dieser These nicht folgen. Doch wir werden uns zumindest hypothetisch auf eine solche Zukunft einrichten müssen - eine Zukunft, in der dem vereinsrechtlichen Modell des von den Mitgliedern finanzierten Apparats die finanzielle Grundlage abhanden kommt. Dennoch sind sich die Menschen durchaus der Notwendigkeit bewußt, ihre Interessen kollektiv wahrzunehmen; sie sind auch bereit, sich an gewerkschaftlichen Aktionen, Demonstrationen, ja Streiks, zu beteiligen, ohne jedoch die Mitgliedschaft zu erwerben. Wenn dem so ist, sollten auch im Angebot, in der Organisation und in der Finanzierung gewerkschaftlicher Leistungen Alternativen eröffnet werden, zum Beispiel dergestalt, daß auch Nicht-Mitglieder bestimmte Leistungen in Anspruch nehmen können, allerdings gegen Honorierung.

Neue Branchen - alte Zuständigkeiten

Neue Wirtschaftszweige entstehen. Unternehmen und Konzerne rücken auf neue Felder vor. Strategische Allianzen werden geschlossen - quer zu bestehenden Gewerkschaftsgrenzen, Wäre es nicht so bitter ernst und bisweilen geschmacklos, gäbe es genug Stoff für eine Satire: Statt sich auf die weißen Flecken in unbestrittenen Zuständigkeiten zu konzentrieren, in denen millionenfach Mitglieder organisiert werden könnten, liefern sich gleich mehrere Gewerkschaften das jämmerliche Schauspiel der Konkurrenz um potentielle Mitglieder in sogenannten Zukunftsbranchen, in denen übrigens die Zukunft alles Mögliche verspricht, doch kaum das vielfach verheißene Beschäftigungswunder.

Gewerkschaftsreform

Um derartige Perversionen in Zukunft zu verhindern, ist eine Neuordnung gewerkschaftlicher Zuständigkeiten unerlässlich. Ein Weg sind Fusionen. Die IG Medien-Gründung war übrigens die erste Fusion in der Geschichte des DGB. nicht zuletzt als Antwort auf die Neuformierung der Medien-Branche. Der Zusammenschluß gelang bezeichnenderweise nicht zuletzt deshalb, weil zugleich eine dezentrale Binnenstruktur durch autonome Fachgruppen geschaffen wurde. Die Mitglieder finden sich je nach Branche und Beruf in acht Fachgruppen wieder: Druckindustrie/Papierverarbeitung/Rundfunk, Fernsehen, audiovisuelle Medien/Journalismus/Literatur/Buden de Kunst/ Darstellende Kunst/Musik. Die Fachgruppen ermöglichen die berufspolitische Debatte und Interessenwahrnehmung, sind Ort der tarifpolitischen Willensbildung und genießen die gleichen Rechte, sind also in

gleicher Weise in den zentralen Gremien der IG Medien vertreten, unabhängig von der Mitgliederzahl.

Das Beispiel verweist auf die Notwendigkeit größerer Mitgliedernähe, der Sensibilität für heterogene Beschäftigtengruppen und für unterschiedliche Bedürfnisse. Zahlreiche Arbeitnehmer/innen identifizieren sich mit ihrer Arbeit und mit ihrem Beruf; sie erwarten von ihrer Gewerkschaft auch Beratung und Plattformen für berufspolitische Kommunikation und Interessenwahrnehmung. Womöglich liegen hier Gründe für eine Renaissance von Berufsverbänden.

Neben Fusionen kommen auch andere Lösungen in Betracht. Ja, womöglich greifen Fusionen generell zu kurz. Sie unterstellen weiterhin stabile Branchen und eindeutige betriebliche Zuordnungen. Doch genau dies ist in Frage gestellt. Manches spricht für die Vermutung, daß sich Betriebe und Branchen generell verflüssigen; wir haben es also mit einem dauerhaften Veränderungsprozeß zu tun, der eindeutige Zuordnungen erschwert, wenn nicht unmöglich macht. Damit wäre dem Organisationsprinzip der Industriegewerkschaft der Boden entzogen. Folglich sind andere organisatorische

Lösungen geboten, die zürn einen Konkurrenz ausschließen und die dauerhafte Anpassungsfähigkeit an betriebliche und sektorale Änderungen erlauben; und die zum anderen die notwendige Nähe zu Mitgliedern, Berufen, Betrieben wahren bzw. herstellen. Der jüngst ins Werk gesetzte Verbund zwischen der Deutschen Postgewerkschaft, der HBV und der IG Medien soll dies leisten.

Erst recht muß - aus der Sicht der IG Medien - die derzeit intendierte große Losung einer Zusammenfügung von insgesamt sieben Dienstleistungsgewerkschaften jenen Anforderungen gerecht werden. Bekanntlich schicken sich ÖTV, HBV, DAG, GEW, die Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands, Postgewerkschaft und IG Medien an, eine Neustrukturierung der gewerkschaftlichen Arbeit im Dienstleistungssektor und in benachbarten Industrien zu entwickeln. Denkt man die vorstehend beschriebenen Veränderungsprozesse zu Ende, so würde dies bedeuten, daß durch Bildung einer neuen Organisation die Grundlagen für eine dauerhafte Zusammenlegung einzelner gewerkschaftlicher Funktionen geschaffen werden muß. etwa durch

Bündelung gewerkschaftlicher Beratungsdienste und anderer Leistungen, wie auch durch Zusammenlegung von Geschäftsstellen. Daneben ist an die Schaffung branchenbezogener Tochterverbände zu denken; auch die gemeinsame Mitgliedschaft ist möglich und vermutlich sinnvoll, wenn die Faktoren gewerkschaftlicher Konkurrenz neutralisiert werden sollen. Der Unterschied zur Fusion besteht darin, daß die Eigenständigkeit der beteiligten Gewerkschaften erhalten bleibt, deren Zuständigkeiten jedoch einem Veränderungsprozeß unterworfen werden. An dessen Ende steht dann allerdings eine andere Gestalt der gewerkschaftlichen Interessenwahrnehmung.

Der DGB zwischen postulierter Stärkung und faktischer Auszehrung

Die Gründer/innen der Gewerkschaften nach dem Zweiten Weltkrieg stellten sich eine starke Zentrale vor. Dies scheiterte bekanntlich nicht zuletzt an Vorbehalten der westalliierten Besatzungsmächte. Trotzdem erhielt der Bund - auch vom Gesetz - mehr Kompetenzen, als wir ihm heute zugestehen. Erst im Laufe der fünfziger Jahre setzte die Gewichtsverlagerung zu den Einzelgewerkschaften ein. In dem Maße, in dem die Gewerkschaften unter dem Eindruck der prosperierenden Marktwirtschaft von ihren wirtschaftspolitischen Neuordnungsvorstellungen Abschied nahmen, wuchsen im System der „sozialen Marktwirtschaft“ die Bedeutung der Tarifpolitik und deren Erfolge. Von Stund' an wurde die Musik von den Einzelgewerkschaften gemacht. Die Folge war ein über die Jahrzehnte wäherender schleichender Auszehrungsprozeß des DGB.

So erfolgreich die einzelgewerkschaftliche Gestaltungsmacht unter der Dominanz der Tarifpolitik war - heute sind wir in dieser Hinsicht um einige Illusionen ärmer. Mittlerweile sind wir - wieder - mit Problemen konfrontiert, deren Lösung zu einem erheblichen Teil außerhalb des einzelgewerkschaftlichen Handlungsrahmens liegt. Lebenslage, Beschäftigung, soziale Sicherung, demokratische Gestaltungschancen werden je länger je mehr von politischen Weichenstellungen geprägt. Die Notwendigkeit einer aktiven staatlichen Beschäftigungspolitik, des sozialen Wohnungsbaus, einer ökologischen Verkehrs- und Energiepolitik belegt dies. Die Arbeitnehmer/innen erwarten ein stärkeres gewerkschaftliches Engagement in Fragen der örtlichen Infrastruktur wie Nahverkehr, kulturelle Angebote, Bildung, Kindergärten etc. Das schließt auch die Öffnung zu und die Kooperation mit sozialen und ökologischen Initiativen, mit gemeinnützigen Vereinen. Selbsthilfe-, Arbeitslosenprojekten und vielen anderen mehr ein. Unterschiedliche Wege der Selbsthilfe, auch des zivilen Ungehorsams, kurz der Wille, die politische Gestaltung in die eigenen Hände zu nehmen, werden um so interessanter, je größer die Kluft zwischen der sozialen Realität und einem sich selbst genügenden Politikbetrieb ist, der sich zunehmend in Symbolstreitigkeiten und Ersatzhandlungen gefällt.

Gestaltungsaufgaben dieser Art können nur vom DGB wahrgenommen werden. Das aber setzt voraus, daß die Gewerkschaften den DGB in den

Stand setzen, selbst handlungs- und bewegungsfähig zu sein. Die Mitglieder - gemeint sind die Menschen - müssen die Chance haben, ihre Vorstellungen in die Arbeit des DGB einzubringen und dessen Aktivitäten mitzugestalten. Das formale Gerippe von Delegiertenkonferenzen bleibt hinter diesen Anforderungen zurück. Notwendig ist die direkte Beteiligung auf den unterschiedlichsten Feldern und Wegen; mit anderen Worten: basisdemokratische Elemente sind gefordert, zum Beispiel Mitgliederbefragung und -entscheid. Antragsrechte von Mitglieder- und Projektgruppen. Nur so erlangt der DGB Bewegungsfähigkeit und eigenes Durchsetzungspotential. Wer dem nicht folgt, läßt es bei purer und letztlich ohnmächtiger Lobbyistenpraxis bewenden.

Denkt man die vorstehenden Erwägungen zu Ende, so ergibt sich ein Modell, das vor Gründung des DGB Pate gestanden hatte: nämlich einen Bund, dem die Menschen selbst als Mitglieder angehören. An sich wäre die Rückbesinnung auf den - verhinderten - Neuanfang das Gebot der Stunde. Vermutlich war die Generation, die die Gewerkschaften nach dem Zweiten Weltkrieg wiedergründete, mit der kapitalistischen Wirklichkeit mit ihren Krisen und Widersprüchen, mit ihrer sozialen Spaltung und Infragestellung der Demokratie näher als unsereins, die wir unser Weltbild in der außerordentlichen Phase der Wachstumsökonomie und Prosperität gebildet haben. Doch diese Konsequenz, zu den Ursprüngen zurückzukehren, ist gegenwärtig Utopie-leider!

Solidarische Bewegung oder Arbeitsmarktkartell?

Die gesellschaftliche und soziale Spaltung nimmt bedrohliche Dimensionen an - national wie international. Je brutaler die Besessenheit der Standortkonkurrenz dazu führt, daß Arbeitsplätze vernichtet, Kosten und allgemeiner Wohlstand gesenkt werden, mit der Folge, daß Arbeitslosigkeit und Armut wachsen, desto unerbittlicher stehen die Gewerkschaften vor der Alternative: Verfolgen sie gleichsam eine „Politik der Mitte“, also eine Politik für die, die in der Mitte stehen? Dann stünden am Ende Arbeitsmarktkartelle derer, die Beschäftigung haben. Oder gelingt es, die Interessen derer, die durch Arbeitslosigkeit oder prekäre Beschäftigung schon ausgegrenzt sind, in den Vordergrund zu rücken und in der täglichen gewerkschaftlichen Arbeit wahrzunehmen? Zugespitzt: Scheitern die Gewerkschaften an der Aufgabe. Arbeitslosigkeit und Spaltung der Gesellschaft zu überwinden, brauchen sie sich wahrlich über weitere Reformen kaum noch den Kopf zu zerbrechen. Sie würden ihr Gesicht verändern.

Was das bedeutet, sei am Beispiel der Arbeitszeitpolitik deutlich gemacht. Ein unverzichtbares Element zur Überwindung der Arbeitslosigkeit ist die Umverteilung der vorhandenen Arbeit. Dies zwingt zu radikalen Schritten der Arbeitszeitverkürzung. Ein solches Projekt setzt ein hohes Maß an Solidarität voraus, also das Gegenteil des gegenwärtig ins Kraut schießenden Sozialdarwinismus. Dabei können wir uns nicht an der Erkenntnis vorbe-

stehlen, daß eine radikale Arbeitsumverteilung notwendig zu Lasten der Lohn- und Gehaltseinkommen derer geht, die derzeit Beschäftigung haben. Dabei soll noch nicht einmal einer Arbeitszeitverkürzung mit Lohnverlust das Wort geredet werden. Mindestens jedoch ist im Interesse höchstmöglicher Beschäftigungssicherheit eine Arbeitszeitverkürzung in so zügiger Schrittfolge notwendig, daß auch bei Vereinbarung vollen Lohnausgleichs weitere Verteilungsspielräume für spürbare Einkommensverbesserungen nicht mehr bestehen: und zwar über mehrere Jahre hinweg.

Naturgemäß tun sich die Gewerkschaften in dieser Frage schwer. Erst recht angesichts der Zusammensetzung ihrer Gremien. Wäre es nicht an der Zeit, Arbeitslosen mehr Chancen der Einflußnahme auf die gewerkschaftliche Willensbildung zu geben?

Eine wirksame Umverteilung der Arbeit wird des weiteren Abschied nehmen müssen von hierarchischen Verfestigungen in der Arbeitswelt. Jahrzehntlang galt das Muster: der Mann hat einen Beruf unter Bedingungen der Vollzeit arbeit. Die andere Hälfte der Arbeit, die notwendig ist, damit dieses System funktioniert, besorgt die Frau - ohne Bezahlung und um den Preis prekärer Teilhabe an der Erwerbsarbeit. Gegen diese Zweiteilung haben die Gewerkschaften bisher relativ wenig ausgerichtet. Ob das auch so wäre, wenn die entscheidenden Gremien von Frauen dominiert würden? Die Frage soll darauf aufmerksam machen, wie abhängig die Gewerkschaften in ihrer praktischen Politik davon sind, welche Interessen und Entwürfe sie in ihrer Willensbildung zulassen, im Klartext: welche Durchsetzungschancen sie Minderheiten in den eigenen Reihen geben. Die Frauenquote ist dabei das mindeste. Andere, noch weitergehende Plattformen zur Artikulation minoritärer - in der Realität nicht selten: mehrheitlicher - oder neuartiger Bedürfnisse sind denkbar, wie Vetorechte, Projekte, Antragsrechte von Initiativen und Arbeitsgruppen unter Beteiligung von Nichtmitgliedern oder die - an anderer Stelle bereits erwähnten - Arbeitslosen-Beiräte. Der Preis: man hat womöglich nicht mehr alles im Griff. Richtig! Man(n) wird sich damit abfinden müssen.

Alles in allem stehen die Gewerkschaften vor beachtlichen Herausforderungen, die auch ihre eigene Organisation betreffen. Der Prozeß wird dadurch nicht leichter, daß die betroffenen Akteure die zugrundeliegenden Veränderungen oftmals als Bedrohung wahrnehmen. Wer nimmt schon gerne Abschied von eingefahrenen Spuren der Übersichtlichkeit und Verlässlichkeit? Tragisch wird es nur, wenn die Erneuerungspotentiale und die durchaus produktiven Faktoren gesellschaftlicher Veränderungen nicht oder zu spät erkannt werden. Eines scheint sicher: Kollektive Selbsthilfe wird auch in den nächsten Jahrzehnten notwendig sein. Doch ob die Träger kollektiven Schutzes in ihrer historischen Gestalt, nämlich die real existierenden Gewerkschaften der Gegenwart auch morgen diesen Auftrag erfüllen, hängt von ihrer eigenen Reformfähigkeit ab.