

Martin Kohli/Harald Künemund

Die Generationenbeziehungen und die Gewerkschaften

Zur Rolle der Arbeitnehmerorganisationen im Konflikt um den Generationenvertrag*

Prof. Dr. Martin Kohli, geb. 1942 in Solothurn (Schweiz), Studium in Genf, Köln und Bern. Berufstätigkeiten in Zürich und Konstanz, ist seit 1977 Professor für Soziologie an der Freien Universität Berlin. Gastprofessuren u.a. an der Harvard University, längere Forschungsaufenthalte u. a. in Princeton und Budapest, Leiter der Forschungsgruppe Altern und Lebenslauf (FALL), Mitglied der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften und Präsident der European Sociological Association.

* Dieser Beitrag beruht in weiten Teilen auf unserer grundlegenden Studie zur Seniorenarbeit der Gewerkschaften. Die vollständigen Ergebnisse wurden veröffentlicht in: Jürgen Wolf, Martin Kohli und Harald Künemund (Hrsg.), *Alter und gewerkschaftliche Politik – Auf dem Weg zur Rentnergewerkschaft?* Köln 1994. Da der Bund-Verlag sein Programm erheblich reduziert hat, kann dieses Buch jetzt nur noch direkt über die Autoren bezogen werden (Bestellung z.B. über das Internet: <http://userpage.fu-berlin.de/~ifs/fall/>).

Harald Künemund, geb. 1958 in Berlin, Studium der Soziologie in Berlin, ist zur Zeit wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Soziologie der Freien Universität Berlin.

Die Herausforderung

Das demographische „Altern“ der Gesellschaft - die steigende Zahl der Älteren, ihr steigender Anteil an der Bevölkerung und der Anstieg der durchschnittlichen Lebenserwartung - wird heute oft als Argument für einen Um- oder Abbau des Wohlfahrtsstaates insgesamt ins Feld geführt. Der Anstoß dafür liegt im besonderen Gewicht des „Generationenvertrages“ in Form der öffentlichen Alterssicherungssysteme. Immer mehr Leistungsempfängern stünden immer weniger Beitragszahler gegenüber, so daß das gegenwärtige Niveau wohlfahrtsstaatlicher Transfers in Zukunft nicht zu halten sei. Nach der Heraufsetzung des Rentenzugangsalters auf 65 Jahre wird schon über eine weitere Anhebung auf 68 Jahre nachgedacht (allerdings auch über eine Herabsetzung auf 60 Jahre). Allgemeine Senkungen des Rentenniveaus stehen ebenso auf dem Programm wie die Streichung von Leistungen für bestimmte Gruppen. Auch andere Zweige der Sozialen Sicherung geraten in die Kritik, so etwa wenn die Kostenexplosion im Gesundheitswesen der Versorgung der Hochaltrigen angelastet und mehr oder weniger offen über Altersgrenzen in diesem Bereich nachgedacht wird.

Einen Hintergrund für solche Argumente bildet der Diskurs über „intergenerationelle Gerechtigkeit“, der seit Mitte der achtziger Jahre zunächst vor allem in den USA geführt worden ist.¹ Dabei wird behauptet, die Älteren hätten sich auf Kosten der nachfolgenden Generationen unrechtmäßig bereichert und würden heute vom Wohlfahrtsstaat unverhältnismäßig begünstigt: Der Wohlstand der heutigen Rentner und Pensionäre gehe zu Lasten enormer ökonomischer Folgekosten (Arbeitslosigkeit durch zu hohe Lohnnebenkosten, Kinderarmut) und ökologischer Schäden (hemmungslose Ausbeutung der Ressourcen, Umweltzerstörung) der jüngeren Generationen, welche die heute Älteren nie tragen mußten. Diese „Erblasten“ behinderten den Wohlstand der Jüngeren und damit auch jenen der zukünftigen Älteren - sie müßten einerseits heute die hohe Abgabenlast tragen, die Umwelt sanieren und sich aufgrund ihrer Kohortengröße in den Bildungseinrichtungen sowie auf dem Arbeits- und Wohnungsmarkt „drängeln“, und andererseits würden sich bei ihnen später die Benachteiligungen im Alter kumulieren, sowohl durch die Verschlechterung der Rentenregelungen als auch durch geringere Rentenanwartschaften aufgrund ungünstiger Erwerbsverläufe. Die „Wohlfahrtsbilanz über den gesamten Lebenslauf“² sei somit unge-

1 Vgl. z.B. Samuel H. Preston, Children and the elderly: Divergent paths for America's dependents, in: Demography (1984), S. 435-457.

2 Christoph Conrad, Arbeit, Ruhestand und Gerechtigkeit zwischen den Generationen, in: Sozialer Fortschritt 37 (1988), S. 217-220.

recht zwischen den Generationen verteilt. Manchmal wird dahinter im Sinne einer „Verschwörungstheorie“ gar ein organisierter kollektiver Egoismus der Älteren vermutet - schließlich ist es genau diese Generation, die den Ausbau des Wohlfahrtsstaats durchgesetzt hat.

In der Bundesrepublik ist diese Argumentation zuerst von der Lifestyle- und Meinungspresse aufgegriffen worden, so etwa im „Wiener“ („Krieg den Alten“, Heft 3/1989) und im „Spiegel“ („Kriegszustände zwischen den Generationen“, Heft 31/1989). Seither wird der aufkommende Verteilungskonflikt immer wieder beschworen - nicht nur in der Presse, sondern auch in diversen „Sach-“Büchern.³ Selbst in der Politik finden solche Argumente zunehmend Gehör, etwa wo - wie in neoliberalen Kreisen - ein vollständiger Ausstieg aus dem öffentlichen Generationenvertrag in Erwägung gezogen wird.

Daß die demographischen Veränderungen für den Wohlfahrtsstaat neue Belastungen mit sich bringen, ist nicht zu bestreiten. Jedoch bleiben im genannten Argumentationsmuster wichtige Aspekte unterbelichtet. An erster Stelle sind hier die aktuellen Leistungen der Älteren selbst anzuführen. Die wohlfahrtsstaatliche Umverteilung von den Erwerbstätigen zu den Rentnern und Pensionären schafft Freiräume und stellt Ressourcen bereit, die durch ehrenamtliche Tätigkeiten, Pflege, (Enkel-)Kinderbetreuung, informelle Unterstützungsleistungen und finanzielle Transfers in der Familie auch den Jüngeren wieder zugute kommen. Wir haben an anderer Stelle gezeigt, daß der Gegenwert der Leistungen, die die 60-85jährigen in den Tätigkeitsfeldern Pflege, Ehrenamt und Enkelkinderbetreuung erbringen, ungefähr 80 Milliarden DM pro Jahr beträgt, was rund 20 Prozent der jährlichen Zahlungen aller gesetzlichen Altersversorgungssysteme entspricht.⁴ Zum zweiten sind die hohen Rentenversicherungsbeiträge derzeit weniger den demographischen Veränderungen als jenen am Arbeitsmarkt geschuldet. Die Rentenversicherung ist seit jeher zur Regulierung von Arbeitsmarktproblemen instrumentalisiert worden; im Zuge der Transformation in den neuen Bundesländern hat dies eine neue Qualität erreicht.⁵ Dennoch sollte die Auseinandersetzung zwischen den Generationen nicht unterschätzt werden. Würde es z.B. zu einer Herausbildung von starken Interessenorganisationen Älterer - wie etwa in den USA - kommen, könnten die Verteilungskonflikte schnell an Härte gewinnen.

Die Gewerkschaften als Arbeitnehmerorganisationen - so könnte man annehmen - hätten in diesem Zusammenhang primär die Interessen der Erwerbstätigen zu vertreten. Sie müßten für die Erhaltung und Schaffung von

3 Als Beispiele: Reimer Gronemeyer, *Die Entfernung vom Wolfsrudel*, Düsseldorf 1989; Hans Mohl, *Die Altersexplosion. Droht uns ein Krieg der Generationen?* Stuttgart 1993; Heidi Schüller, *Die Alterslüge: Für einen neuen Generationenvertrag*, Berlin 1995.

4 Vgl. Kohli, Martin/Harald Künemund (Hrsg.), *Die zweite Lebenshälfte - Gesellschaftliche Lage und Partizipation. Ergebnisse des Alters-Survey*, Band I, Berlin 1998.

5 Vgl. Johannes Steffen, *Altersteilzeit und Rentenabschläge. Die Debatte um die Abschaffung des Arbeitslosen-Altersruhegeldes*, in: *Sozialer Fortschritt* 45 (1996), 1-7; Franz-Xaver Kaufmann, *Schwindet die Integrationskraft des Sozialstaats?* in: *Gewerkschaftliche Monatshefte* 48 (1997), S. 2-14.

Arbeitsplätzen und damit für möglichst niedrige Lohnnebenkosten eintreten. Aber so einfach ist die Sachlage nicht. Zum einen verstehen sich die Gewerkschaften schon immer auch ein Stück weit als Interessenvertretung auch der *ehemals* Erwerbstätigen. Zum anderen gewinnen die Älteren in den Gewerkschaften zunehmend an Gewicht und bringen ihre Interessen direkt ein.

Senioren im DGB

Ende 1994 waren bereits 1,7 Millionen Rentner und Pensionäre im DGB organisiert. Weitgehend unbeabsichtigt und unbemerkt hat sich der Deutsche Gewerkschaftsbund mit seinen Mitgliedsorganisationen zu einer der größten deutschen Seniorenorganisationen entwickelt.

Die Anteile der Senioren an den Gewerkschaftsmitgliedern hängen zunächst von der Altersstruktur der Bevölkerung insgesamt ab. Die Altersstruktur der jeweiligen Branche, die Rekrutierungserfolge bei den Jüngeren, die Ruhestandszeitpunkte und das Austrittsverhalten der Älteren verursachen jedoch erhebliche Differenzen im Rentneranteil der einzelnen Gewerkschaften. So scheint in einigen Branchen und Berufen die Gewerkschaftsbindung stark traditionell verankert zu sein (z.B. bei den Eisenbahnern, wo beim Übergang in den Ruhestand nur eine minimale Fluktuation verzeichnet wird). Auch können branchenspezifische Frühverrentungs- bzw. Vorruhestandszeitpunkte den Anteil der Senioren zusätzlich erhöhen (wie etwa im Bereich Bergbau).

Nach der deutschen Vereinigung ist der Rentneranteil in fast allen Gewerkschaften deutlich zurückgegangen). Ganz offensichtlich hatten die DGB-Gewerkschaften für die ehemaligen „Veteranen“ nur eine geringe Attraktivität. Auch konnten die Rentner nicht immer ohne Probleme den DGB-Gewerkschaften beitreten, da sie nicht in den zugeordneten Branchen *beschäftigt* waren. Diese „Verjüngung“ der Mitgliederstruktur war jedoch nur von kurzer Dauer. Es wurden nämlich insbesondere jene Jahrgänge verstärkt, die kurz danach den Arbeitsmarkt endgültig verlassen haben; das weitere „Altern“ der Gewerkschaften wurde somit nur leicht verzögert. Mit Ausnahme der Gewerkschaft GDP nahmen in allen Gewerkschaften die Seniorenanteile wieder zu. Durch die inzwischen erfolgten Fusionen hat sich die Situation lediglich bei der IG BE „entschärft“ - die heutige IG BCE hatte Ende 1994 quasi einen Seniorenanteil von 25,4 Prozent. Bei der IG Metall änderte sich aufgrund der hohen Mitgliederzahl wenig (18,6 Prozent), gleiches gilt für die frühere IG BSE (IG BAU: 17,8 Prozent). Sofern die Bereitschaft zur Aufrechterhaltung der Gewerkschaftsmitgliedschaft im Ruhestand nicht abnimmt, dürfte die Zahl der Rentner und Pensionäre in den nächsten Jahren weiter zunehmen. Der Anteil der Senioren könnte sogar noch stärker ansteigen als ihre Zahl, wenn Rekrutierungserfolge bei den Jüngeren ausbleiben.

Für eine solche Entwicklung spricht einiges. Die Auflösung traditionaler Milieus und die zunehmende Individualisierung wie auch die anhaltenden

Arbeitsmarktprobleme schlagen als Rekrutierungsproblem eher bei den jüngeren Altersgruppen zu Buche, während die Älteren - vielfach langjährige Mitglieder mit zum Teil ausgeprägter Gewerkschaftstradition - ihre Mitgliedschaft beim Übergang in den Ruhestand oft bestehen lassen. Zudem bleiben einige neugeschaffene Mitgliedschaftsanreize, wie z.B. Versicherungsleistungen, auch nach dem Übergang in den Ruhestand interessant. Auch aufgrund der Altersstruktur der Gesamtbevölkerung ist mit einem weiteren Anstieg der Zahl der Rentner und Pensionäre zu rechnen.

Diese Entwicklung stellt die Gewerkschaften vor einige Herausforderungen:

- Sie müssen auf den abnehmenden Anteil von Erwerbstätigen in der Bevölkerung reagieren sowie die Rekrutierungsschwierigkeiten im sich ausweitenden Dienstleistungsbereich und die Folgen der sogenannten „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“ meistern - Organisationsgrad und Beitrittsbereitschaft bleiben eher in schrumpfenden Branchen hoch, während die Rekrutierungsprobleme in expandierenden Beschäftigungsbereichen und bei den Teilzeitbeschäftigten am schärfsten sind.
- Der steigende Seniorenanteil in den Gewerkschaften bringt finanzielle Probleme mit sich. Die Verwaltungsausgaben bleiben - bei geringerem Beitragsaufkommen - auch für Ruheständler bestehen. Und es muß zusätzlich mit einer verstärkten Inanspruchnahme von Unterstützungsleistungen, Treueprämien und Sterbegeldern gerechnet werden, hinzu kommen gegebenenfalls zusätzliche Aufwendungen für die Seniorenarbeit selbst. Für Beitragsanhebungen und Leistungseinschränkungen ist der Spielraum offensichtlich begrenzt - auf die Anhebung des Beitrags von 3 DM auf 0,5 Prozent des Einkommens bei der IG Metall reagierten 1990 ca. 40.000 Rentner (knapp ein Zehntel) mit dem Austritt aus der Gewerkschaft. Könnte diese Entwicklung einerseits als „Verjüngungskur“ begrüßt werden, stünde sie andererseits konträr zum zentralen Interesse der Gewerkschaften, sich durch hohe Mitgliederzahlen politisches Gewicht und Einflußmöglichkeiten zu sichern.
- Zunehmende Rentneranteile in den Gewerkschaften könnten auch einen gesellschaftlichen Bedeutungsverlust der Arbeitnehmerorganisationen nach sich ziehen. Das Szenario einer überalterten und geschwächten Gewerkschaft, die dem Unternehmerlager keinen Widerstand mehr entgegensetzen kann, wurde beispielsweise in der Presse⁶ anlässlich der „Entdeckung“ der Rentner in den Mitgliederstatistiken der Gewerkschaften gezeichnet. Die Senioren sind jedoch auch als Ressource ehrenamtlichen Engagements und bei der Rekrutierung von neuen Mitgliedern von Bedeutung, und insofern einem Bedeutungsverlust aufgrund der Zunahme des Seniorenanteils auch ein Bedeutungsgewinn gegenüber. Nach Ansicht der Arbeitgeber sind die Gewerkschaften sogar „längst dazu übergegangen, diesen Personenkreis gezielt zur strategischen Planung von Kampagnen heranzuziehen und gege-

6 So in der Süddeutschen Zeitung vom 14.7.88.

benenfalls auch vor Ort zur außerbetrieblichen Flankierung von gewerkschaftlichen Aktionen einzusetzen“.⁷

- Die zunehmend nachdrücklicheren Forderungen der Gewerkschaftssenioren nach mehr Partizipations- und Einflußchancen könnten im Falle steigender Rentneranteile den inneren Zusammenhalt der Gewerkschaften auf eine harte Probe stellen. Sollte es zu offenen Interessenkonflikten zwischen den Arbeitnehmern als Beitragszahlern und den Rentnern als Leistungsempfängern kommen, wird innerhalb der Organisation zwischen den unterschiedlichen Interessen vermittelt werden müssen. Berücksichtigt man dabei, daß schon jetzt in einigen Verwaltungsstellen und Ortsverwaltungen die Senioren gebeten werden müssen, ihre Präsenz auf Mitglieder- und Vertreterversammlungen freiwillig zu beschneiden, um die Beschlußfähigkeit im Sinne der abhängig Beschäftigten zu erhalten, wird die Brisanz dieser Entwicklung deutlich.

Letzteres ist zugleich aber auch eine große Chance für die Solidarität zwischen den Generationen. Zwar könnten Auseinandersetzungen zwischen den Generationen die Organisation zusätzlich belasten, aber die Organisation der Rentner und Pensionäre in den Gewerkschaften hätte klare Vorteile für *alle* Altersgruppen.

Perspektiven einer gewerkschaftlichen Alterspolitik

Sollten sich nicht nur die Anteile der Rentner in der Gesamtbevölkerung und in den Gewerkschaften erhöhen, sondern die kommenden Rentnergenerationen andere Ressourcen, Themen und Formen politischer Auseinandersetzung einbringen, wird sich das Verhältnis zwischen den Generationen grundlegend wandeln. Sozialer Zündstoff deutet sich in Verteilungsfragen, bei der Entwicklung der Rentenfinanzen und des „Generationenvertrags“, aber auch bei Infrastruktureinrichtungen, bei Arbeits-, Bildungs- und Freizeitmöglichkeiten der Älteren an. Und die „neuen“ Alten, die in den alten Bundesländern gegenwärtig und in näherer Zukunft in den Ruhestand einrücken, gehören zu den ersten Generationen ohne lebensgeschichtliche Erfahrung von Diktatur und Krieg; ihre Erfahrungen haben sie mit demokratischer Politik und entsprechenden Beteiligungsmöglichkeiten gemacht. Dies gilt in besonderem Maße für die „68er-Generation“, die jetzt an der Schwelle des Ruhestandes steht.

Den Gewerkschaften stehen in dieser Situation besondere Optionen offen. Sie können zum einen *integrative Funktionen* wahrnehmen, indem sie den gesamten Lebenslauf statt nur Teile davon organisieren. Will man eine Separierung der Alteninteressen und eine Polarisierung der Generationen vermeiden, spricht einiges dafür, eigenständige Organisationsformen für Ältere zuschaffen, die zugleich in gesellschaftliche Großorganisationen eingebunden sind. Wenn der Kontakt zwischen den Generationen nicht abreißt und sowohl

7 Der Arbeitgeber, 40/1998, S. 625.

die Älteren über die Problematik der Erwerbstätigen sachhaltig informiert bleiben als auch die Jüngeren mit speziellen Problemlagen der heutigen Älteren (und auch ihres eigenen zukünftigen Alters) konfrontiert werden, sind solidarische und „gerechte“ Entscheidungsfindungen wahrscheinlicher, als wenn Organisationen der Erwerbstätigen mit eigenständigen Organisationen der Älteren in der öffentlichen Arena konfrontativ aufeinanderprallen. Dies gilt auch deshalb, weil der soziale Status des „Rentners“ nur eine Teilidentität ausmacht; darüber hinaus bleiben biographische Kontinuitäten und Zugehörigkeiten im System sozialer Ungleichheiten entscheidend, die es deutlich zu machen gilt. Homogene „Versorgungsklassen“ sind angesichts der Ungleichheiten unter den Älteren selbst bis auf weiteres nicht zu erwarten. So unterschiedlich die Lebenslagen der Angehörigen der älteren Generation sind, so unterschiedlich muß wohl auch die Organisation der darauf gegründeten Interessen sein.

Zum anderen sind die Gewerkschaften an einigen Schaltstellen bereits fest etabliert. Im Gegensatz zu vielen anderen „Interessenvertretungen“ älterer Menschen, die auf nationaler und internationaler Ebene immer zahlreicher werden, müssen sie sich daher nicht auf Lobby-Arbeit beschränken, sondern können bereits vorhandene Partizipationsmöglichkeiten für die Älteren öffnen und im Interesse aller Altersgruppen nutzen. Dabei sind sie als Mitgliederorganisationen zu einer solchen Interessenvertretung prinzipiell demokratisch legitimiert, was längst nicht für alle derzeitigen Altenorganisationen gilt.

Gewerkschaftliche Alterspolitik bedarf aber organisatorischer Voraussetzungen, die von den Gewerkschaften selbst geschaffen werden müssen. Praktisch wird es darauf ankommen, daß die Gewerkschaftssenioren sich nicht nur aus Nostalgie, sondern mit guten Gründen für eine Aufrechterhaltung ihrer Mitgliedschaft und ihres Engagements entscheiden können. Sie müssen Dienstleistungen und Mitwirkungsrechte in Anspruch nehmen können, die nicht nur symbolischen Charakter haben, und sie müssen durch Möglichkeiten der Selbstorganisation ein wirksames Instrument zur öffentlichen Formulierung und organisatorisch gestützten Durchsetzung ihrer Interessen erlangen. Die Gewerkschaften ihrerseits können auf diese Weise in die Lage versetzt werden, auf die veränderte Altersstruktur ihrer Organisationen nicht nur zu reagieren, sondern ihr „Altern“ organisationspolitisch selbst zu gestalten.⁸

Damit würden die Gewerkschaften nicht nur ihre eigene Organisation verändern und sie den Anforderungen einer älter werdenden Umwelt anpassen, sondern gleichzeitig in eine politische Öffentlichkeit hineinwirken, die zunehmend alterspolitische Themen zum Gegenstand hat. Wenn die Vermutung stimmt, daß Alter zukünftig zu einem immer wichtigeren politischen Thema in der Gesellschaft wird, dann könnten alterspolitisch kompetente und entsprechend organisierte Gewerkschaften einen politischen Bedeutungszuwachs erfahren.

8 Zu den Organisationsalternativen vgl. Harald Künemund, Sighard Neckel und Jürgen Wolf, Die Rentnergewerkschaft - Ein neuer Akteur der Alterspolitik? In: Soziale Welt 44 (1993), S. 537-554.