
Peter Kern

Abgang wie alte Indianer? Zur Zukunftsdebatte der IG Metall



Peter Kern, geb. 1954 in Rodalben/Pfalz, Studium von Theologie, Philosophie und Politikwissenschaften in Frankfurt/M., danach Schichtarbeit bei der Deutschen Bundespost, freier Journalist, Redakteur, ist seit 1990 politischer Sachbearbeiter beim Vorstand der IG Metall, Abt. Gewerkschaftliche Betriebspolitik; zuständig für die Hausgeräteindustrie.

Wenn die Zukunft der IG Metall zur Debatte steht, kann eine Frage nicht unbeantwortet bleiben: Wie kann es uns gelingen, die Abschottung der Angestellten gegen all unsere Annäherungsversuche zu durchbrechen? Finden wir keine Antwort auf diese Frage, wird die Zukunft der Organisation keineswegs rosig sein. Eine IG Metall, die von ihrer Fähigkeit lebt, die Arbeiter der industriellen Kernzonen an sich zu binden, wird auf Dauer nicht überlebensfähig sein.

Der Anteil der Arbeiter an der Erwerbsbevölkerung nimmt permanent ab. 1989 brachte nicht nur das Ende der alten Systemkonkurrenz, das Jahr markiert einen weiteren historischen Einschnitt; denn der Beschäftigtenanteil der Angestellten lag erstmals über dem der Industriearbeiter. Und seither verändert sich das Verhältnis beständig zu Lasten der Gewerblichen. Eine Relation von 70 zu 30 Prozent scheint in naher Zukunft realistisch zu sein. Die Industriearbeiterschaft tendiert zu einer Restgröße - welche Ironie der kapitalistischen Geschichte!

Die Diskussion der sogenannten Angestelltenfrage hat in den Gewerkschaften eine lange Tradition. Sie reicht von den Arbeiten Emil Lederers aus der Weimarer Republik bis zu den Thesen Siegfried Bleichers (die selbst schon historisch zu nennen sind). Gegenwärtig dominiert Organisationspolitik das Terrain. Welche Angestellten-Berufsgruppe gehört zu welchem gewerkschaftlichen Organisationsbereich? Hinter dem Abgrenzungstreit tritt die politische Debatte zurück.

Kann man sich überhaupt noch um eine richtige oder falsche Angestelltenpolitik streiten? Erscheint ein solcher Streit nicht wie ein verspäteter Nachklang aus unsäglichen ideologischen Zeiten? Kann man das Problem der Gewerkschaftsabstinenz von Angestellten nicht ganz pragmatisch und werbetechnisch angehen? Man kann, aber es wird zu nichts führen. Die Gründe dieser Abstinenz zu analysieren, wird sich die IG Metall nicht ersparen können.

Nur so lassen sich Strategien der Mitgliedergewinnung finden, die mehr sind als bloße Werbestrategien. Und nur so lässt sich vermeiden, dass wir die Fehler der Vergangenheit schlicht wiederholen.

Arbeitswut und Tarifvertrag

Zu den bisherigen Fehlleistungen der IG Metall gehört eine Art Lebenslüge. Die Angestelltenschaft gilt demnach als eine Beschäftigtengruppe mit spezifischen, vom Rest der Belegschaft scharf abgegrenzten Mentalitäten. Für diese etwas exotische Gruppe hält man sich eine Angestelltenabteilung. Nun steht dieser Teil der Beschäftigten beinahe schon fürs Ganze und die bisherige, arbeitsteilige Verantwortung einer Abteilung reicht nur noch zur Selbstberuhigung aus. Die gesamte IG Metall wird sich künftig verantwortlich zeigen müssen - vor allem im Bewusstsein einer längst vollzogenen Angleichung zwischen den Arbeitern und den Angestellten. Ihre computergestützten Arbeitsprozesse sind oft kaum unterscheidbar (unser Begehren nach einem einheitlichen Entgeltrahmen-Tarifvertrag reagiert darauf). Aber auch ihre kulturellen Bedürfnisse haben sich seit den sechziger Jahren fast völlig angeglichen. Der alte Widerspruch - hier Klassenbewußtsein, dort Bürgerlichkeit - ist aufgehoben, aber nach der Seite der Angestellten hin. Die Arbeiterschaft hat dem Lebens- und Arbeitsstil der ihr übergeordneten Schicht nachgeeifert, deren Kultur wirkte prägend. Von den Angestellten zu reden, bedeutet heute, die modernen Arbeitnehmergruppen zum Thema zu machen.

Die Politik der Gewerkschaften gegenüber den Angestellten war im wesentlichen durch zwei Haltungen charakterisiert, die sich zyklisch ablösten:

Haltung eins: Man hielt ihnen Selbstüberschätzung vor, kritisierte ihr Statusdenken und prophezeite ihnen eine düstere Zukunft in Form von massenhaften Entlassungen.

Haltung zwei: Man feierte sie (vor allem die technisch-naturwissenschaftlichen Angestellten) als die Schlüsselgruppe der Zukunft, sah keinerlei Anzeichen mehr für eine eigene Angestelltenmentalität und erklärte die Ferne zu den Gewerkschaften für den Ausdruck eines großen, bedauerlichen Missverständnisses.

Einmal Beschimpfung, einmal Anbiederung - beides in Bezug auf den Organisationsgrad gleich wirkungslos.

Die unergiebigsten Debatten der Vergangenheit sind irgendwann versandet. Aber das Thema selbst war keineswegs verschwunden. Plötzlich traten neue Akteure auf, analysierten sehr viel wirklichkeitsnäher die Berufswelt moderner Angestellten und zogen daraus ihre politischen Schlüsse. Betriebsräte, vor allem aus der Computerbranche, brachten die völlig veränderte Berufssituation der dort Beschäftigten in den Blick. Eine Kränkung für manchen Gewerkschaftsfunktionär, der sich im Besitz eines Deutungsmonopols wähnte.

Worin besteht nun das Neue dieser beruflichen Lage? Darin, dass sich vor allem junge und gut qualifizierte Angestellte zunehmend nicht mehr als solche, sondern als so autonom wie ein Unternehmer begreifen.

Typisch falsches Bewusstsein, so lassen sich die messerscharfen Analytiker mit ihren vorgestanzten Schablonen vernehmen. Die schablonenhafte Sicht der Dinge übersieht aber, dass dieser Selbstwahrnehmung der Angestellten durchaus ein Stück Realität entspricht.

Die Entscheidungsspielräume des Einzelnen werden ja tatsächlich größer. Hierarchiestufen verschwinden, anweisende Chefs treten in den Hintergrund. Das Management beschränkt sich auf wenige Vorgaben, die wichtigste betrifft die Kapitalverzinsung. „Wir wol-

len eine Eigenkapitalrendite von 12 Prozent. Wie Ihr das macht, ist uns egal. Macht, wie Ihr wollt, aber bringt uns die 12 Prozent!"

Die Botschaft ist keineswegs nur an die höheren Angestellten gerichtet, in Zeiten von „wertorientierter Führung“ und „Geschäftswertbeitrag“ erreicht sie jeden. Und die Botschaft vom Mitarbeiter als Mitunternehmer kommt an. Die Arbeitszeiten ufern aus, Gleitzeitkonten verfallen, selbst Urlaubstage schenkt man dem Unternehmen. Die Angestellten der Datenverarbeitungsindustrie lehnen den Flächentarifvertrag in ihrer Mehrzahl ab. 35 Wochenarbeitsstunden sind ihnen nicht genug, sie wollen länger arbeiten. In solche Arbeitswut verfallen sie nicht freiwillig. Begeistert von ihrer neuen Selbstständigkeit werden sie sich selbst gegenüber zum Antreiber.

Die Analysen der IBM-Betriebsräte und ihres Umfeldes sind hier nicht langatmig wiederzugeben. Hier sollen Schlussfolgerungen gezogen werden für die Zukunftsdebatte der IG Metall.

Denn eins ist klar: Was die Selbstwahrnehmung der Beschäftigten in den technologisch fortgeschrittensten Industrien ausmacht, weitet sich gesellschaftlich aus. Wird die „neue Selbstständigkeit“ zum Lebensgefühl breiter Arbeitnehmerschichten, setzt sich der Typus des „Arbeitskraftunternehmers“ durch, werden das Tarifvertragssystem ohne Zukunft und unsere Organisationsbemühungen vergeblich sein.

Tarifverträge basieren auf einer Logik, die diesem Selbstverständnis einer Angestelltengesellschaft völlig widerspricht. Der Beschäftigte steht dem Unternehmen gerade nicht als Gleicher unter Gleichen gegenüber. Meier und Schulze, Bosch und Siemens verhalten sich eben nicht als unabhängige Privatrechtspersonen zueinander. Der Freiheit der Siemens AG, ihm einen Arbeitsvertrag anzubieten, entspricht nicht die Freiheit von Meier, diesen Vertrag abzulehnen. Auf Seiten der Konzerne konzentriert sich eine riesige ökonomische Macht; dies macht das liberale Gesellschaftsmodell einer Beziehung von Gleichen zu einer Unterstellung.

Der Flächentarifvertrag trägt diesem Ungleichgewicht Rechnung. Er schützt den schwächeren Marktteilnehmer und stellt eine formale Vertragsgleichheit materiell ein Stück weit her (ähnlich wie beispielsweise das Mietrecht).

Liberalen Theoretiker haben gegen dieses Sozialstaatsprinzip immer schon polemisiert. Das Ungemütliche unserer gegenwärtigen Situation liegt nun darin, dass diese Polemik auf fruchtbaren Boden fällt. Wer sich in seiner Arbeit als Selbstständiger begreift, hält Kollektivregelungen für eine Fessel. Individuen, die sich als „Selbst-GmbH“ verstehen, brauchen keine Gewerkschaft. „Das ist die Wiederentdeckung jener Privatrechtsgesellschaft, die konstitutiv zur Blaupause der liberalen Ordnung der Bundesrepublik gehört. Tarifikartelle und Sozialpakete gehören zu dieser Ordnung nicht“, stellt die FAZ befriedigt fest.

Um ihre Kritik am Flächentarifvertrag plausibel erscheinen zu lassen, verallgemeinern die angemäßigten Kartellaufsichtsbehörden die gegenwärtige Situation eines Teilarbeitsmarktes. Weil Internet- und SAP-Fachleute zur Zeit sehr gesucht sind und sich den Unternehmen gegenüber in einer durchaus komfortablen Lage befinden, soll dies für alle Arbeitnehmer gelten: der IT-Spezialist als Berufungsinstanz. So wie er soll jeder Manns genug sein, seine Vertragsbedingungen selbst auszuhandeln, ohne „bevormundenden“ Tarifvertrag. Falsche Verallgemeinerung könnte man dieses Verfahren nennen.

Wäre es jetzt nicht an der Zeit, die gute alte Ideologiekritik wieder in Stellung zu bringen? Schließlich läßt sich doch nicht leugnen: Wer sich statt als Arbeitnehmer als Miteigentümer seines Ladens fühlt und bis zum Umfallen schuftet, unterliegt einer Selbsttäuschung mit riskanten Folgen.

Betriebsräte der IT-Branche, die ihre Entwickler oder Vertriebsleute auf deren endlose Arbeitszeiten und die damit verbundenen Gesundheitsrisiken ansprechen, machen folgende Erfahrung: Ihr Hinweis ruft Zorn hervor. Er wirkt so, als wüsste der Betriebsrat besser, was für den Außendienstler gut ist als dieser selbst. Der Kritiker entlarvt sich als Besserwisser, ja beinahe als unverschämt, weil er sich anscheinend psychotherapeutische Fähigkeiten anmaßt und den anderen auf die Couch verweist.

Wer die Autonomiespielräume als Pseudofreiheit, wer die Selbstständigkeit als Scheinselbstständigkeit, wer das Selbstunternemertum als Selbsttäuschung kritisiert, bekommt Wut zu spüren. Kritik wird als Überheblichkeit wahrgenommen (die dann postwendend scharf kritisiert wird), unterbleibt sie, gibt der Interessenvertreter zu verstehen, dass er mit der im Betrieb vorherrschenden Arbeitszeitpraxis einverstanden ist. In diesem Entlarvungsdilemma befinden sich unsere Betriebsräte und die IG Metall.

Kritik und Aufklärung sind ausmanövriert. Zudem stützt sich das Selbstbild als Selbstständiger gar nicht auf ein umständliches, altertümliches Weltbild (wie z. B. das von der „ausgleichenden Funktion eines gesundes Mittelstandes“). Das moderne Angestelltenbewußtsein ist von handfesten Dingen wie dem Laptop, dem Handy, dem Manager-Magazin unterm Arm und der Aktienoption auf der Bank flankiert. Weltbilder kann man auf ihren Wahrheitsgehalt abklopfen, solche Dinge nicht. Sie verbreiten das Flair eines Managers, sie besitzen den Touch des Modernen. Wer die mit einem Handy oder dem Laptop einhergehende Arbeitsintensivierung ansprechen wollte, würde sich sofort als arbeitsscheu und altbacken verdächtig machen.

Geht also gar nichts mehr? Können die Gewerkschaften mit ihrem Versuch, Angestellte zu organisieren, einfach einpacken? Die Presse, auch die liberale, prophezeit uns dies. Unsere Klientel sei nur noch als Hilfstuppe für einfache Dienstleistungen beschäftigt, das Verschwinden der Arbeiter also so absehbar wie das ihres Standesverbandes. Die modernen, individualisierten Angestellten würden unsere Kernkompetenz, den Kollektivvertrag, nicht mehr brauchen und für unsere Rhetorik von Solidarität und Kampfkraft hätten sie nur noch ein müdes Lächeln übrig.

Also kein Ausweg aus dem Dilemma? Abgang mit Anstand, wie alte, weise Indianer? Ganz so schnell sollten wir uns nicht geschlagen geben. Die schöne, neue Angestelltenwelt ist nur an der Oberfläche ohne Schrammen. An drei Stellen sollten wir Widerhaken setzen und die Widersprüche zwischen Schein und beruflicher Wirklichkeit vergrößern. So sollte es uns auch gelingen, neue Mitglieder aufzureißen.

Widerspruch eins: Die neuen Beschäftigtengruppen tragen hohe Verantwortung für ihr Arbeitsergebnis; sie schmeißen faktisch den Laden. Aber auf den wirklichen Geschäftsgang, die Marktstrategien und die Produktentwicklung haben sie keinen Einfluß. Ein Defizit an Mitbestimmung also.

Widerspruch zwei: Moderne Angestelltenarbeit ist selbstorganisierte Projektarbeit. Diese ist bis ins Detail zu planen, zu budgetieren und durchzuführen. Aber den Projektrahmen zimmert ganz traditionell der Vorgesetzte; er ist der Herr über die Ressourcen an Zeit, an Geld, an Personal, an Qualifizierung - ein Defizit an betrieblichen und tariflichen Regelungen.

Widerspruch drei: Angestelltenkultur propagiert den Spagat zwischen Hochleistung im Beruf und Genuss in der Freizeit. Wer aber endlos arbeitet, hat gar keine Zeit mehr, sein Leben wirklich zu genießen - ein Defizit an Lebenssinn und Lebenszeit.

Qualitative Tarifpolitik - ein Bremsversuch

Fangen wir mit dem letzten Punkt an. Soll eine Gewerkschaft wirklich die Frage nach dem Lebenssinn aufwerfen? Verlaufen wir uns so nicht in für Kirchen reservierte Regionen? Die Konzerne sind da weniger zurückhaltend. Sie bieten sich selbst als Lebensinhalt an und nicht wenige Angestellte greifen nach diesem Angebot und sprechen von ihrer „Corporate Identity“.

Gewerkschaften können ein Gegenangebot sein. Sie stehen dann für den Lebensentwurf von Menschen, für die die Gleichung: hoher Konsumstandard, dafür aber erschöpfende Arbeit, nicht aufgeht; die das Bild eines guten Lebens jenseits ewiger Meetings und permanenten Terminstresses für sich ernst nehmen; die sich weigern, die ihnen auferlegten Konsumverpflichtungen in der Freizeit treu zu erfüllen. Die also keinen Funsport, kein Trendlokal, keinen Kultfilm brauchen, nur weil sie sonst die Angst plagt, nicht mitreden zu können und nicht dazuzugehören. Deren Emotionen anderen Menschen gelten, deren Pulsschlag von „emotionellen Autos“ (VW-Vorstandsvorsitzender Piëch) nicht zu erhöhen ist.

Eine solche Gewerkschaft der Zukunft ließe der Widersinn nicht los, dass diese Gesellschaft über alle materiellen Mittel für ein freieres, müheloses Leben verfügt und die Individuen sich dennoch wie die Neandertaler im täglichen Existenzkampf aufreiben müssen.

Eine hübsche Idee, nur hat sie leider den Nachteil, dass keiner ihr nachläuft. Zudem taugen die handfesten Instrumente weder der Tarif- noch der Betriebspolitik dazu, für zarte Utopien Geburtshelferdienste zu leisten. Man kann die kritischen Einwände schon hören, aber sie überzeugen nicht. Dass solche Bilder eines erfüllten Lebens für den Einzelnen keine Attraktion besitzen, kann man wirklich nicht behaupten. Wäre es so, die ganze Werbeindustrie - die das Rohmaterial solcher Sehnsüchte verarbeitet - müsste ihre Bildersprache ändern.

Gewerkschaftspolitik als ein Versuch, die ständig beschleunigten und intensivierten Arbeitsprozesse im Interesse der überforderten Arbeitnehmer abzubremsen - früher nannte man das einmal „qualitative Tarifpolitik“. Und erinnern wir uns: Der große, gesellschaftliche Zuspruch, den die 35-Stunden-Woche erfuhr, verdankte sich einer doch verbreiteten Lebenseinstellung, für die ökonomische Vernunft nicht alles war.

Solche Einstellungen versickern und verlieren sich im Privaten, wenn ihnen keine Organisation politischen Ausdruck verleiht. Ich bin beim zweiten Widerspruch, den unsere Tarif- und Betriebspolitik aufgreifen muss.

Für die selbstorganisierten Arbeitsformen der Angestellten müssen diese einen hohen Preis bezahlen. Er besteht in dem immensen Zeitdruck, unter den man sie setzt. Knappe Terminvorgaben, zu wenig Mitarbeiter in den Projekten; da fallen jede Menge Überstunden an, und die Arbeitswoche hört bei 40, 45 Stunden nicht auf. Oft genug umfasst sie auch wieder den Samstag. Ein Projekt löst das andere ab, dazwischen bleibt immer weniger Zeit zur Erholung. Arbeitsmedizinische Untersuchungen in den USA registrieren eine Zunahme folgender Symptome: hoher Blutdruck, Schlaflosigkeit, Eheprobleme. Hierzulande wird es nicht anders sein, nur die Arbeitsmedizin hat den Angestellten noch nicht entdeckt. Was als „Burn-out“-Syndrom diskutiert wird, soll nur beim Management zu beobachten sein. Vielleicht ist das identische Krankheitsbild das einzige, was die „Arbeitskraftunternehmer“ mit den wirklichen teilen.

Tarif- und Betriebspolitik müssen den Leidensdruck, der hier im Verborgenen herrscht, öffentlich machen. Aber damit es beim hilflosen Leid und der Resignation nicht bleibt,

braucht es ganz handfeste tarifvertragliche Regelungen. Längere Pausen, Erholungsphasen zwischen den Projekten, „Sabbaticals“, sind zu regeln, ebenso ein einklagbares Recht auf Freizeitausgleich für geleistete Überstunden. Arbeitszeitkonten müssen dem einzelnen Angestellten die Zeit zum Atmen geben und nicht nur gut sein für die Flexibilität der Fabrik. Auch Qualifizierungszeiten lassen sich - wie bei Compaq und Debis - tarifvertraglich festschreiben, für die Beschäftigten von Branchen, deren technologische Sprünge atemberaubend sind, von existenziellem Interesse.

Eine verbindliche, realistische Termin- und Personalplanung, Mitsprache der Beschäftigten bei dieser Planung, Informations- und Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte, eine paritätische Kommission für den Konfliktfall - ein weites Feld für Betriebsvereinbarungen. Und der Vorschlag, Tarifverträge unternehmensspezifisch zu konkretisieren, ist in der Diskussion der IG Metall keinesfalls neu (Sollte die Zukunftsdebatte nicht auch als Rückschau angelegt sein und alle guten, unabgeholtenen Vorschläge der Vergangenheit wieder ans Licht befördern?).

Den Anforderungen eines ganzen Arbeitslebens gerecht zu werden, ohne Gefahr zu laufen, schon mit 45 Jahren den ersten Herzinfarkt zu erleiden; dieses Interesse muss für uns handlungsleitend sein. Den Schutz ihres Arbeitsvermögens sollten die Angestellten in Zukunft mit der IG Metall verbinden. „Gesundheit“ ist ja gegenwärtig ein Wachstumsmarkt, auf dem sich viele Scharlatane tummeln. Eine Gewerkschaft kann das Forum sein, auf dem sich Individuen selbsttätig, wirkungsvoll und ohne Gefahr der Manipulation um ihr Wohlergehen kümmern.

Der DGB-Novellierungsvorschlag zur Betriebsverfassung fordert das Recht des Beschäftigten, seine Arbeitsleistung zu verweigern, wenn er seine Gesundheit gefährdet sieht. Plausible Forderungen zur Reform der Betriebsverfassung zu formulieren, ist das eine. Ob diese Vorschläge auf offene Ohren bei denen stoßen, für die sie erhoben werden, steht auf einem anderen Blatt.

Die IG Metall muss sich dringlich fragen, warum in der Wahrnehmung eines Angestellten sein Bedürfnis nach Mitsprache und die Institution der Betriebsverfassung völlig unvermittelt nebeneinander stehen. Dieses Bedürfnis ist weit verbreitet, es wird vor allem von hochqualifizierten Angestellten sehr selbstbewußt formuliert. Aber unsere Debatte um Mitbestimmung und dieses Interesse sind auf zwei Kontinenten angesiedelt, die sich nicht berühren.

Der oben formulierte Widerspruch gehört zur Alltagserfahrung moderner Arbeitnehmergruppen: einerseits selbstverantwortlich die eigenen Arbeitsabläufe zu organisieren; andererseits - im Hinblick auf die strategischen Geschäftsentscheidungen - bloßes Objekt des oberen Managements zu bleiben. Dieses entscheidet, ob fusioniert, ob das Kerngeschäft neu definiert, ob ein Geschäftsbereich abgestoßen wird. Entscheidungen, die in das Leben des Einzelnen mit der Macht eines griechischen Schicksalsgottes eingreifen.

Ein Defizit der Unternehmensmitbestimmung also, aber kein Angestellter käme auf die Idee, in solchen Begriffen den leidvollen Widerspruch auszudrücken.

Woher diese Distanz? Es gibt dafür mehrere Gründe: Wo der Leitstern der „New Economy“ strahlt, verblassen unsere Mitbestimmungsgremien. Die Betriebsräte, die Jugend- und Auszubildendenvertretung, die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat - sie alle erscheinen wie Aliens, wie Abgesandte einer untergegangenen Welt von Ruß und von Kohle, von Hochöfen und von Blaumännern. Ein weiterer Grund ist eine verbreitete basisdemokratische, allen Institutionen gegenüber kritische Rhetorik. Nur direkte Formen der Demokratie sind demnach glaubwürdig, repräsentative stärken lediglich die verknöcherten Apparate.

Dieses Erbstück grüner und alternativer Programmatik ist zum Bestandteil modernen Angestelltenbewußtseins geworden. Das Postulat, die eigenen Interessen selbst, ohne gewählte(n) Mittelsmann oder Vertrauensfrau zu vertreten, passt zudem gut zur „neuen Selbstständigkeit“. Auch ein traditionelles Politikverständnis trägt Schuld an der Distanz der Angestellten zu den Organen der Betriebsverfassung. Es sieht in Beschäftigten unmündige Kinder, setzt den Betriebsrat quasi als Vormund ein und beschädigt damit die Institution nachhaltig.

Aktien - Ausstattungsstück der Angestelltenkultur

Ein weiterer Grund ist der Trend zu den Aktien. Wer ein Aktiendepot „hält“, ganz wie die da oben, hält sich leicht selbst für einer von denen. Wer in den Genuss von Genussscheinen und Mitarbeiterbeteiligungen kommt, was soll dem noch die Mitbestimmung? Eine Studie der *Deutschen Börse* sieht „die Ablösung der Mitbestimmung durch die Mitarbeiterbeteiligung“ schon voll im Gang. Und ein Frankfurter Wirtschaftswissenschaftler schwärmt in der Zeitschrift *Mitbestimmung*: „Wer sein Lohn Einkommen mit Nebeneinnahmen aus Kapitalbesitz anreichern kann, ist wenig oder gar nicht auf kämpferische Gewerkschaften angewiesen, ja, er misstraut ihnen sogar“.

Früher war man andere Statements von Frankfurter Professoren gewohnt, aber es nutzt ja nichts, den Boten für die Botschaft zu beschimpfen. Wir sollten sie ernst nehmen und uns ernsthaft fragen, wo in einer Angestelltengesellschaft, der die Koordinaten von links und rechts, von oben und unten abhanden gekommen sind, noch der Ort der Gewerkschaften ist.

Wie also die Diskrepanz zwischen selbstbewußtem Mitsprache-Interesse und offenkundigem Desinteresse an Betriebsverfassung und Gewerkschaften auflösen? Wie an das Alltagsbewußtsein der Angestellten rankommen? Indem die IG Metall ihren Politikstil und ihre Sprache ändert!

Beim Wort „Stil“ sträubt sich eigentlich meine Feder; denn alles muss heute ja mit Stil, mit Kultur, mit Ambiente und Event versehen sein, damit es Zugang zur Welt der Angestellten bekommt. Das ist aber nicht gemeint und eine „neue Sprache“ soll auch keine Anbiederung an den Slang von „Start Ups“ und „New Economy“ bedeuten.

Aber die IG Metall praktiziert doch schon den neuen Stil! „Beteiligungsorientierung“ ist doch in aller Munde! In aller Munde schon, aber das verbreitete Schlagwort und eine ihm entsprechende Praxis verhalten sich umgekehrt proportional. Das liegt nicht am Angebot, die Nachfrageseite ist das Problem. Die entsprechenden, Beteiligungsmethoden vermittelnden Seminarangebote sind vorhanden, aber wie schwer fällt es vielen Betriebsratsgremien und Vertrauenskörpern von ihrem traditionellen Politikverständnis Abschied zu nehmen? Man tut etwas für andere und dies mit höchstem Engagement. Aber die Wertschätzung dieser politischen Arbeit hält sich in Grenzen, solange die anderen nicht einbezogen sind. Sie wollen nämlich mitreden, wollen Vorschläge machen, wenn es um die Lösung ihrer spezifischen Probleme geht. Das Regelwerk einer Zielvereinbarung beispielsweise kann noch so ausgefeilt sein; waren die Angestellten an seiner Abfassung nicht beteiligt, wird die entsprechende Betriebsvereinbarung beim Gespräch mit dem Vorgesetzten keine Berufungsinstanz für sie sein.

Das Mitsprachebedürfnis der Angestellten nicht zu frustrieren, ihm im Gegenteil den breitesten Raum einzuräumen, dieser Imperativ ist mit einem veränderten Politikstil gemeint.

Mit einer Glorifizierung direkter und einer Denunziation indirekter Formen von Demokratie ist dies nicht zu verwechseln. Kein Mensch will permanent „beteiligt“ sein. Schließlich muss er noch seiner Arbeit nachkommen (Athens Bürgertum in der Antike, Ideal aller Basisdemokraten, hatte dafür seine Sklaven; ihm blieb daher endlos Zeit, sich zu versammeln, zu diskutieren und abzustimmen.). Das Wahrnehmen der eigenen Interessen zu delegieren, ist durchaus Teil seines Interesses.

Den vernünftigen Sinn demokratischer Repräsentation herauszustellen, der flotten, zeitgeistgefärbten Kritik gegenzuhalten, muss Bestandteil unseres Politikstils sein. Also müssen wir künftig nicht nur für unsere IG Metall-Listen trommeln, sondern schon für den Wahlakt an sich mit guten Argumenten werben.

Einem Zeitgeistphänomen würden wir uns vergeblich entgegenstemmen, dem Run nach den Aktien. Das eigene Aktiendepot ist zum unangefochtenen Ausstattungsstück der Angestelltenkultur geworden, die von aggressiven Werbekampagnen begleiteten Emissionen haben ihre Wirkung gezeigt. Die Zahl der Aktionäre hat erstmals die 10-Millionen-Grenze überschritten. „Für die Reformbereitschaft der Bevölkerung kann es nur positiv sein, wenn die Zahl der Aktionäre zunimmt, während gleichzeitig die Mitgliedschaft in den Gewerkschaften abnimmt“. So die *Wirtschaftswoche*. Was so nett „Aktienkultur“ heißt, birgt für die Gewerkschaften unangenehme Risiken. Die zitierte „Reformbereitschaft“ spielt darauf an. Was einmal Syndikalismus genannt wurde, wird uns künftig noch viel mehr zu schaffen machen. Jeder Aktienbesitzer, ein Syndikalist in eigener Sache, dem nicht nur das Hemd näher ist als der Rock, sondern der noch davon zu profitieren glaubt, wenn ein anderer sein Hemd abgeben muss? Hält er T-Aktien und die Telekom will Leute rausschmeißen, mit der Folge steigender Dividende - worin liegt dann sein Interesse? In seinem Depot oder in der Solidarität mit den dortigen Angestellten? Solidarität wird zu einem immateriellen Wert, der seinem materiellen schadet.

Der Trend ist unaufhaltsam, Erhards „nivellierte Mittelstandsgesellschaft“ wird ihre Wiederauferstehung feiern. Aber der Aktienboom kann für die Unternehmensmitbestimmung einen Zuwachs an Bedeutung bringen: Wenn die IG Metall und unsere Vertreter in den Aufsichtsräten es nämlich schaffen, gegen die angeheizte Casino-Atmosphäre das Prinzip der Vernunft zu repräsentieren. Es muss uns gelingen, einen einfachen Gedankengang zu vermitteln, der in der allgemeinen Jackpot-Euphorie unterzugehen droht: Wer seinen Lebensunterhalt mit Gehaltszahlungen bestreitet, wer Dividende nur als ein Zubrot kassiert, dem kann Shareholder Value nicht alles, dem muss der Erhalt seines Arbeitsplatzes von oberstem Interesse sein.

Die Zeitschrift *Newsweek* nennt die USA eine Nation von „stock junkies“, von Aktien-Süchtigen also. Die Bundesrepublik ist auf dem Weg dahin. Drogen verstellen die Sicht auf die Realität, steigern das Selbstbewusstsein im Übermaß. Eine Gewerkschaft der Zukunft wird dagegen das Realitätsprinzip vertreten und die Rolle des ideellen Gesamtarbeitnehmers ein Stück weit übernehmen müssen.

Damit sie Gehör findet, muss sie ihre Sprache ändern. Unsere Reden, unsere Schriften gleichen mathematischen Formeln: immer richtig, aber immer auch äußerst steril. Warum schaffen wir es nicht, einen Gedanken so frisch auszudrücken, dass er den Aha-Effekt auslöst, den wir selbst hatten, als wir ihn zum ersten Mal begriffen? Stattdessen leidet unsere Sprache an Substantivitis, löst ein Hauptwort mit -ung ein anderes mit -heit ab, gilt nur ein Satz mit den unvermeidlichen Doppelungen als korrektes Gewerkschaftsdeutsch („Die Interessen der Mitglieder und Beschäftigten sollen den Konkurrenz- und Profitinteressen der Unternehmer unter- und nachgeordnet werden“). Nebensächlich, ein

Problem für Schöngelster? Keineswegs. In der Sorgfalt, mit der politische Gedanken ausgedrückt werden, in dem Vermeiden jeder sprachlichen Mechanik und abgegriffenen Formulierung drückt sich der Respekt vor dem Verstand desjenigen aus, an den sich unsere Rede richtet. Wir wollen Angestellte für die IG Metall gewinnen. Würde hier „begeistern“ stehen, wäre dies schon dieser typische Animations-Jargon, dessen bevorzugte Opfer die Angestellten sind. Gleichwohl sind sie heftig allergisch dagegen. Gleich unsere Sprache der Werbesprache, haben wir schon verloren.