
FORUM: Gedanken zur Lage der Gewerkschaften in Deutschland



Ingrid Kurz-Scherf

Kopf hoch!

Eine kritische Ermunterung zur Zukunft

Prof. Dr. Ingrid Kurz-Scherf, geb. 1949 in Trier, Studium der Betriebs- und Volkswirtschaftslehre in Saarbrücken und Köln, lehrt Politikwissenschaft an der Universität Marburg. Sie ist Leiterin des vom BMBF geförderten Projektes „GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung“.

In meiner Zeit als Tarifchronistin des DGB in den 80er-Jahren des vergangenen Jahrhunderts lag mir immer daran, meine Tarifberichte möglichst nicht im Stil gewerkschaftlicher Kraftmeierei zu verfassen oder tarifpolitisches concession bargainig zur Erfolgsstory gewerkschaftlicher Handlungsmacht umzudeuten - nach dem Motto: „Und wieder ist es den Gewerkschaften gelungen, die Reallohnneinbußen der Beschäftigten auf nur 1,85 Prozent zu begrenzen“. Das hat mir in den Vorstandsetagen des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften nicht nur Sympathie eingetragen. Gelegentlich ließ sich eine kritische Perspektive auch nur mit einigermaßen absurden Tricks durchhalten. So habe ich beispielsweise 1987 ein Schwerpunktheft der WSI-Mitteilungen unter dem Titel „Tarifpolitik in der Krise“ herausgegeben; um dieses Heft gab es monatelang heftige Auseinandersetzungen einschließlich eines Verbots seiner Veröffentlichung in der Ursprungsfassung, weil darin ein Beitrag eines WSI-Kollegen enthalten war, der seitens des DGB-Bundesvorstands als zu kritisch und somit „gewerkschaftsschädigend“ empfunden wurde. Es gab dann eine Neuauflage des Heftes ohne diesen Beitrag - allerdings mit einer redaktionellen Vorbemerkung, die die Vorgänge um das Heft öffentlich machte. Auch diese Neuauflage durfte nicht erscheinen; darauf hin wurde die Vorbemerkung geschwärzt, jedoch auch so passierte das Heft noch nicht die gewerkschaftliche Zensur. Nach langem Hin und Her erschien schließlich das Heft mit dem inkriminierten Beitrag und einem zusätzlich in das Heft aufgenommenen gewerkschafts-offiziellen Artikel, der die Dinge gleichsam wieder gerade rücken sollte. Den Titel des Schwerpunktheftes konnte ich nur retten, indem ich behauptete, dadurch solle ja gar nicht suggeriert werden, die gewerkschaftliche Tarifpolitik befände sich in einer Krise, sondern nur, dass sie unter krisenhaften Bedingungen stattfände.

Die Empfindlichkeit der Gewerkschaftsoberen hat gelegentlich sogar Rechenregeln unter den Vorbehalt der Linientreue gestellt. So hatte ich beispielsweise irgendwann angefangen, die Wirkung von Entgelterhöhungen auf das Kalenderjahr umzurechnen – mit der Konsequenz, dass sich Laufzeitverlängerungen und sog. „Nullmonate“ negativ in der pro Kalenderjahr ausgewiesenen Erhöhungsrates bemerkbar machten. Auch das bescherte mir unangenehme Auseinandersetzungen. Im Zusammenhang mit der Berichterstattung über die gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik wurde es als ganz und gar unangebracht und schon wieder als geradezu gewerkschaftsschädigend empfunden, wenn man darauf verwies, dass die IG Metall mit ihrer Forderung nach Einführung der 35-Stunden-Woche im Stahlstreik des Jahres 1978 gescheitert war, weil man sich letztendlich mit Schicht-freizeiten hatte begnügen müssen. Und wenn der 1. Vorsitzende der IG Metall der Ansicht war, man solle mir auf einer Frauenkonferenz doch lieber nicht die Gelegenheit zur Kritik am Arbeitnehmer-patriarchat und zur Begründung der damals unter „seinen“ Gewerkschaftsfrauen weit verbreiteten

Forderung nach dem 6-Stunden-Tag geben, dann vermochte er diesem Wunsch auch Ausdruck zu verleihen: Ich kam bei jener Konferenz nicht zu Wort.

Lang, lang ist's her: Mittlerweile steht Kritik bei den Gewerkschaften nicht mehr per se unter dem Verdacht des „gewerkschaftsschädigenden Verhaltens“ und auch die „Beschlusslage“ fungiert nicht mehr als Verhinderungsstrategie jeglichen Nachdenkens über mögliche Unzulänglichkeiten gewerkschaftlicher Programmatik. Das ist ein großer Fortschritt - wenngleich auch der schon wieder hinterfragt werden muss, beispielsweise hinsichtlich der mit der Liberalisierung der gewerkschaftlichen Diskussionskultur möglicherweise einhergehenden Tendenz zur Beliebigkeit und zur Orientierungslosigkeit. Früher hielt man in den Gewerkschaften nicht viel von Kritik an den eigenen, per Beschlusslage festgeklopften Positionen und noch weniger von Skepsis gegenüber vollmundigen Beschwörungen gewerkschaftlicher Handlungsmacht. Das hat nicht nur viele eigentlich notwendige Debatten verhindert, sondern auch eine dynamische Weiterentwicklung von Organisationsstrukturen, Mobilisierungsstrategien und programmatischen Orientierungen blockiert. Aber was soll man davon halten, wenn nun im Zeichen der neuen Nachdenklichkeit auch an der Gewerkschaftsspitze der Vorstand der IG Metall eine „arbeitszeitpolitische Initiative“ beschließt, zu einem großen Kongress nach Mannheim einlädt, damit dann der Vorsitzende diesen Kongress mit einer Rede eröffnet, die den Anwesenden als erstes unmissverständlich klar macht, dass sich die Gewerkschaften in einer dermaßen schwachen Position befinden, dass sie zu einer wie auch immer gearteten „arbeitszeitpolitischen Initiative“ eigentlich gar nicht in der Lage sind? So geschehen auf dem arbeitszeitpolitischen Kongress der IG Metall im Herbst 2002.

Dann aber beschließt der Vorstand der IG Metall doch die Durchsetzung der 35-Stunden-Woche in der ostdeutschen Stahl- und Metallindustrie, und siehe da: In der Stahlindustrie erreicht man immerhin einen Stufenplan und in der Metallindustrie werden - gleichsam im Vorgriff auf den Flächentarifvertrag - einige Firmentarifverträge abgeschlossen. Aber zu dem Flächentarifvertrag kommt es dann nicht, der Streik wird abgebrochen, und allenthalben macht die Kunde vom Scheitern der Gewerkschaften die Runde. Auch innerhalb der Gewerkschaften bis in ihre Führungsetagen hinein macht sich schon fast so etwas wie eine masochistische Lust am Scheitern und an geradezu vernichtender Selbstkritik breit - wobei die „Selbst“-Kritik aber letztendlich doch immer nur auf die anderen zielt, auf die, die sich unverantwortlicherweise in dieses Streikabenteuer gestürzt haben, bei denen, die „eigentlich“ von vorneherein dagegen waren; auf die, die dem Streik die nötige Solidarität und Unterstützung verweigert haben, bei denen, die ihn gewollt und geführt haben. Und dann der unrühmliche Abgang von Klaus Zwickel und der gleichermaßen unrühmliche Krampf im Ringen um eine neue Führung. Das große Thema: „Modernisierer“ gegen „Traditionalisten“, „Konflikt“ versus „Dialog“, „Gegenmacht“ versus „Gestaltungskraft“; nun hat man ein „Tandem“, das diese beiden auseinander strebenden Strömungen oder Fraktionen in der IG Metall wieder zusammenbindet. Die Frage ist: Sind das nicht in Wirklichkeit alte, längst abgelutschte Kamellen, die nun wieder in einem zähen Brei miteinander verschmolzen werden? Drückt sich die IG Metall nicht um die Auseinandersetzung mit den tatsächlich anstehenden Fragen und Herausforderungen, in dem sie sie in die Zwickmühle gleichermaßen falscher Alternativen presst oder pressen lässt?

Ist nicht die Modernisierung der Gewerkschaften nur möglich in Fortführung ihrer Tradition bzw. kritischer Anknüpfung daran: Lässt sich nicht die Tradition gewerkschaftlichen Handelns nur durch eine konsequente Modernisierung beispielsweise ihrer Organisationsstrukturen fortführen? Hat das Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit

nicht gezeigt, dass die Gewerkschaften nur dann dialogfähig sind, wenn sie glaubhaft Konfliktfähigkeit demonstrieren können? Hat umgekehrt das „Scheitern“ des ostdeutschen Arbeitskampfs nicht gezeigt, dass die Gewerkschaften letztendlich nicht konfliktfähig sind, wenn sie nicht zugleich ihre Dialogfähigkeit in der politischen Öffentlichkeit und mit ihrem sozialen Umfeld steigern? Ist nicht vollkommen klar, dass die Gewerkschaften aus ihrer Kritik und ihrer Ablehnung beispielsweise der Agenda 2010 allein noch nicht handlungsfähig werden - auch im Sinn der Organisation sozialer Opposition, wenn sie nicht gleichzeitig glaubwürdige und attraktive, wünschenswerte und machbare Alternativen präsentieren? Verwechseln die gewerkschaftlichen „Klassenkämpfer“ nicht schon seit langem starke Sprüche mit starken Argumenten, so wie allerdings umgekehrt deren Gegenspieler Opportunismus und Konformismus ständig mit Pragmatismus verwechseln? Und ist der Kampf der Linien nicht längst nur noch eine Selbsttäuschung aufgeblasener Hahnenkämpfe über den Anachronismus männerbündischer Seilschaften?

Und dieser merkwürdige Umschlag von einer absoluten Unfähigkeit und Unwilligkeit zur Selbstkritik in die masochistische Lust am Scheitern - steckt dahinter nicht auch ein Rollentausch der „Helden der Arbeit“ in die „Märtyrer“ von Globalisierung, Neoliberalismus und Guido Westerwelle, die in ihrem Scheitern letztendlich nur die Wunden ihrer gekränkten Manneskraft lecken („Wenn dein starker Arm es will, stehen alle Räder still“)? Statt sich ernsthaft darüber Gedanken zu machen, wie es denn nun weitergehen soll und weitergehen kann. Beispielsweise mit der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik, also mit den Inhalten und mit den Anliegen gewerkschaftlichen Handelns. Während der Fernsehkanal Phönix die Vorstellungsrede von Berthold Huber zu seiner Kandidatur um die Wahl zum 2. Vorsitzenden der IG Metall übertrug, meldete er gleichzeitig, dass die Vorsitzende der CDU eine allgemeine Arbeitszeitverlängerung im Zuge der Anpassung von West an Ost fordert. Huber äußerte sich nicht zum Thema Arbeitszeit und wie es damit weitergehen soll und kann. Jürgen Peters sprach in seinem Rechenschaftsbericht davon, dass der Arbeitskampf in Ostdeutschland um die Angleichung der Lebensverhältnisse von Ost nach West geführt worden sei; dass es dabei um die 35-Stunden-Woche ging, dass der Arbeitskampf vielleicht sowohl innerorganisatorisch wie auch in der Öffentlichkeit viel zu wenig inhaltlich begründet war, um ihn erfolgreich bestehen zu können - davon war auch bei ihm nicht die Rede.

Was ist die Agenda 2010 der Gewerkschaften? Wohin wollen sie? Welches Bild haben sie von der Zukunft der Arbeit, von der Gesellschaft der Zukunft, von zukünftigen Arbeits-, Lebens- und Geschlechterverhältnissen? Was wollen und was können sie mit welchen Methoden und welchen Projekten zur Verwirklichung ihrer Zukunftsvisionen beitragen? Was konkret erwarten sie von der Politik, der Wirtschaft, der Zivilgesellschaft? Zu all dem wurde viel diskutiert, liegen viele Papiere vor und gab es viele und gute Kampagnen mit schönen Titeln - wie etwa „fair teilen“, „gute Arbeit“ oder auch „Her mit dem schönen Leben“. Nur: All das verdichtet sich nicht zu einem klar konturierten Zukunftsprojekt oder wenigstens einem deutlich erkennbaren Leitbild gewerkschaftlichen Handelns, das dann zum Beispiel auch der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik zu einer Orientierung und vielleicht auch zu neuen Impulsen verhelfen könnte. Daran muss aus meiner Sicht vordringlich gearbeitet werden. Visionen zur Zukunft der Arbeit lassen sich aber nicht aus einer Analyse ihrer Gegenwart entwickeln, die die Arbeitswelt als ein einziges Jammertal erscheinen lässt, in dem es nichts anderes gibt als inhumane Flexibilisierung und totale Entgrenzung der Arbeitszeiten, als Arbeit ohne Ende zu Hungerlöhnen, als Knechtung, Ausbeutung und prekäre Beschäftigung. Eine solche Analyse entspricht nicht der Realität von Arbeit in der Bundesrepublik Deutschland im Jahre 2003 - u.a. weil die Gewerkschaften dafür gesorgt haben und in

tagtäglicher Kleinarbeit weiter dafür sorgen, dass wir - bildlich formuliert - nicht mehr im 19. Jahrhundert leben. Die Legitimation und die Attraktivität von Gewerkschaften leitet sich längst nicht mehr aus dem Schutzbedürfnis einer entrechteten und geknechteten Arbeiterklasse ab, sondern aus den Ansprüchen und Anliegen arbeitender Menschen - beispielsweise im Hinblick auf die Qualität und die Anerkennung ihrer Arbeit, auf die Möglichkeit der Entfaltung ihrer Fähigkeiten und Neigungen - nicht nur, aber auch in ihrer beruflichen Tätigkeit oder auch im Hinblick auf gute Arbeit und ein schönes Leben.

Gewerkschaften müssen die mit Arbeit verbundenen Anliegen und Ansprüche zu politischen Projekten bündeln, in denen sich die konkreten Menschen nicht nur mit ihren Ängsten und Sorgen, sondern auch mit ihren Wünschen und Träumen wieder erkennen. Diese Projekte müssen selbstverständlich über den Status quo der Realität von Arbeit und Arbeitslosigkeit hinausweisen, sie müssen aber gleichwohl in den hier und heute gegebenen realen Möglichkeiten - u.a. auch des gewerkschaftlichen Handelns - verankert sein. Solche in der Realität und ihren Möglichkeiten verankerten Zukunftsprojekte nannte man früher konkrete Utopien. Ohne die werden die Gewerkschaften in Zukunft noch schlechter zurecht kommen als in der Vergangenheit. Es ist nicht getan mit der Verteidigung der Errungenschaften der Vergangenheit und auch nicht mit Abwehrkämpfen, weil die Bewegungsrichtung dieser Anstrengungen zwangsläufig stets nach hinten verläuft. Es geht aber sehr wohl darum, sich selbstbewusst der durch die Errungenschaften der Vergangenheit eröffneten (wenn auch teilweise zurzeit unterdrückten) Möglichkeiten der Zukunft zu erinnern, um daraus dann Projekte für eben diese Zukunft zu entwickeln, die weder die Vergangenheit verklären noch die Gegenwart über Gebühr verdüstern. Trotz vieler Ambivalenzen und Rückschläge ist gerade die gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik eine Erfolgsstory, deren letztes Kapitel hoffentlich nicht mit jenem verkorksten Arbeitskampf im Frühsommer 2003 geschrieben wurde, in dem es eigentlich nicht wirklich um Arbeitszeitpolitik ging.