

## Weder Ersatzpartei noch Parteiersatz

### Zum DGB-Grundsatzprogramm \*

---

*Karl Hauenschild, geb. 1920 in Hannover, ist gelernter Industrie kauf mann. Nach Schulzeit und Lehre leistete er von 1940 bis 1945 Wehrdienst. Nach dem Krieg nahm er zunächst die Arbeit bei seiner Lehrfirma wieder auf; 1947 begann seine hauptamtliche Tätigkeit bei der Industriegewerkschaft Chemie — Papier — Keramik. Karl Hauenschild ist seit 1969 Vorsitzender dieser Gewerkschaft.*

Grundsatzprogramme sind Langzeit- und Perspektivprogramme. Sie haben Wirkungen nach innen und nach außen. Nach innen bilden sie, zumal in einer Einheitsgewerkschaft, die Klammer, die über den aktuellen Parteienstreit des politischen Alltags hinweg Arbeitnehmer mit unterschiedlichen parteipolitischen Auffassungen auf gemeinsame Ziele hin verbindet.

Nach außen geben sie Auskunft über Grundpositionen und grundsätzliche Forderungen der Gewerkschaften — für unsere Gegenspieler, für die Politiker, die sich mit Arbeitnehmerproblemen zu beschäftigen haben, und für die interessierte Öffentlichkeit.

Seit der Formulierung des DGB-Grundsatzprogramms im Jahr 1963 haben die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften eine Menge neuer Erfahrungen gesammelt. Die Probleme des Jahres 1963 sind geblieben, viele von ihnen haben aber andere Prioritäten erhalten. Das stürmische wirtschaftliche Wachstum der 50er und der frühen 60er Jahre, die Quelle für beträchtliche Verbesserungen unserer allgemeinen Lebensverhältnisse, ist abgelöst worden durch weltweite Konjunkturreinbrüche und durch ökonomische Schwierigkeiten bisher unbekanntem Ausmaßes. An die Stelle des (berechtigten) Wunsches nach ständiger Ausweitung des Konsumspielraumes ist für viele Arbeitnehmer die Sorge um die Erhaltung ihres Lebensstandards und die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes getreten.

Verringerte wirtschaftliche Wachstumsraten, teilweises oder zeitweises Null- oder Minuswachstum haben auch den staatlichen Spielraum (im Westen wie im Osten) für die Finanzierung notwendiger oder erwünschter Reformen eingeschränkt. Erzwungene, moralisch oder von der Vernunft gebotene Einkommensübertragungen von den entwickelten Industrieländern in die „unterentwickelten“ und entwicklungsbedürftigen (wie entwicklungsfähigen) Länder der Dritten Welt schaffen zusätzliche Probleme.

---

\* Die Beiträge zum DGB-Grundsatzprogramm aus der Sicht von Einzelgewerkschaften und Personengruppen werden in den nächsten Heften fortgesetzt.

Der technologische Fortschritt, lange Zeit Motor der ökonomischen Entwicklung, offenbart zunehmend seine auch negativen Seiten. Wir mußten erkennen, daß er nicht nur Wachstum schafft, sondern auch Arbeitsplätze vernichtet. Wir sind auf das neue Problem gestoßen, daß technologische Verbesserungen der Produktions- und Arbeitsabläufe gleichbedeutend sein können mit einer Entmenschlichung der Arbeitswelt.

Wir wissen heute, daß technologische Zwänge für den Arbeitnehmer mehr Gewicht haben können als die Frage, unter welchen Eigentumsverhältnissen produziert wird, ob „privatkapitalistisch“ oder im „Staats- oder Volkseigentum“. Das bedeutet, daß die Frage nach der *Kontrolle* des Eigentümers — bzw. der von ihm bestellten Manager — größeres Gewicht erhält als die Frage nach der *Figur* des Eigentümers. Das zwingt u. a. zu neuen Überlegungen über die Aktualität von Vergesellschaftungsforderungen.

Das Thema taucht besonders dann immer wieder auf, wenn es in irgendeinem Wirtschaftsbereich Schwierigkeiten gibt, so z. B. auf dem Höhepunkt der Mineralölkrise.

Die IG Chemie hat damals nicht zu denen gezählt, die in der Verstaatlichung der Mineralölindustrie eine Lösung der Versorgungsschwierigkeiten gesehen hat. Ein staatlicher Mineralölkonzern hätte genausoviel oder genausowenig Rohöl aus den OPEC-Ländern erhalten wie Shell, BP oder Esso. Und auch eine nichtprivatwirtschaftlich betriebene Raffinerie hätte die Vervielfachung der Rohölkosten nicht ohne Erhöhung der Benzin- und Heizölpreise verkraften können.

Die Regierung hat, außer dem Sonntagsfahrverbot, seinerzeit nicht einmal von den Reglementierungsmöglichkeiten Gebrauch gemacht, die ihr gesetzlich zur Verfügung gestanden hätten. Noch viel weniger hätte eine so weitgehende Forderung wie die nach Vergesellschaftung eines ganzen Industriezweiges eine Chance bei Parlament und Regierung gehabt.

Unter dem Vorzeichen verringerter wirtschaftlicher Wachstumsraten erhält das Thema „Verteilungsgerechtigkeit“ neue Bedeutung.

Die gewerkschaftliche Tarifpolitik hat es bisher nicht fertiggebracht, die Ungerechtigkeiten in der Vermögensbildung zu beseitigen. Gewerkschaftliche Pläne zur Beteiligung der Arbeitnehmer am Produktivkapital haben sich politisch nicht realisieren lassen. Die gewerkschaftliche Tarifpolitik ist in den letzten Jahren mehr und mehr unter den Einfluß gesamtwirtschaftlicher Konstellationen und konjunktureller Schwierigkeiten geraten. Die Frage „sozialer Komponenten“ in der Tarifpolitik hat angesichts der Tatsache, daß bei einem (zunehmenden) Teil der Arbeitnehmerhaushalte das Einkommen über das Existenzminimum hinausgewachsen ist, bei einem anderen Teil dieses „Existenzminimum“ immer noch nicht erreicht ist, zunehmende Bedeutung erhalten.

Es ist zu vermuten (oder zu befürchten), daß in absehbarer Zeit die Vorgaben des Stabilitätsgesetzes vom 8. Juni 1967, nämlich

- Stabilität des Preisniveaus,
  - hoher Beschäftigungsstand,
  - außenwirtschaftliches Gleichgewicht
  - und stetiges, angemessenes Wirtschaftswachstum
- nicht, oder wenn überhaupt, nur unzulänglich erreicht werden können.

Solange das „magische Viereck“ nicht einigermaßen in Balance gebracht ist, wobei wir die Rechnung nicht ohne unsere westlichen Handelspartner aufmachen können, wird der Druck auf die Tarifpolitik anhalten.

Das bedeutet, daß sich Tarifabschlüsse in prosperierenden Industrien, zu denen aller Voraussicht nach z. B. die Chemie-Industrie zählen wird, nicht wesentlich unterscheiden werden von Abschlüssen in ertragsschwächeren Bereichen. Für Gewerkschaften, die in gewinn günstigen Bereichen operieren, wirft das die Frage nach der anderweitigen Ausschöpfung des verbleibenden „übertariflichen“ Spielraumes auf.

Betriebliche Offerten à la Bayer-Fonds mögen von den begünstigten Arbeitnehmern des Unternehmens zwar als zusätzliche Leistung des Unternehmens „mitgenommen“ werden. Sie können aber auf die Dauer nicht als Ersatz für gesetzliche oder hilfsweise auch tarifpolitische Lösungen akzeptiert werden. Sie sind auch keine zufriedenstellende Antwort auf die Frage nach gerechterer Beteiligung *aller* Beschäftigten einer Industriegruppe am wachsenden Produktivvermögen.

Für diejenigen Arbeitnehmerhaushalte, die Teile ihres Einkommens nicht mehr voll zur Deckung ihrer Konsumansprüche verwenden müssen, wird die Frage nach der Verbesserung ihrer „nichtmateriellen“ Situation immer interessanter.

Aber auch für die unteren Einkommensgruppen gewinnt unter dem Vorzeichen von Rationalisierung und Leistungsdruck die Humanisierung der Arbeitswelt zunehmende Bedeutung.

Es ist Zeit, darüber nachzudenken, ob sich Arbeitnehmer weiterhin körperlichen und gesundheitlichen Verschleiß, der durch Staub, Lärm, Hitze, Gase oder Dämpfe entsteht, über Erschwerniszulagen abkaufen lassen oder ob die Gewerkschaften nicht stärker als bisher auf die Beseitigung solcher Erschwernisse drängen müssen. Das Ziel muß sein, alle verfügbaren technischen Möglichkeiten zur Verbesserung der Arbeitsumwelt auszunutzen, auch dann, wenn die Kosten höher sein sollten als diejenigen, die zur Zeit durch Erschwerniszulagen entstehen.

In diese Rubrik gehört auch der Ausbau tariflicher Rationalisierungsschutzabkommen und die Einkommens- und Arbeitsplatzsicherung älterer Arbeitnehmer. Hier eröffnet sich neben der „klassischen“ Tarifpolitik ein neues gewerkschaftliches Arbeitsfeld.

Darüber hinaus haben alle Arbeitnehmer gemeinsam und unabhängig von ihrer Einkommenssituation ein eminentes Interesse an sozialen und gesellschaftlichen Reformen.

Wachsende Konkurrenz auf den Weltmärkten verstärkt, zumal in einer exportorientierten Wirtschaft wie unserer, den Trend zur wirtschaftlichen Konzentration. Die Manager in den weltweit operierenden Mammutunternehmen sind nicht auf die Vermenschlichung der Arbeitswelt verpflichtet, sondern auf die qualitative und quantitative Verbesserung ihrer Produktion und auf eine Reduzierung der Produktionskosten, d. h. auf eine Optimierung der Gewinne und Erträge. Das vergrößert die Zwänge, denen sich die Arbeitnehmer in der Produktion und Verteilung der Güter ausgesetzt sehen.

Das macht andererseits Gegengewichte in Form von ebenfalls weltweit operierenden Gewerkschaften erforderlich. Die Erfahrung lehrt, daß internationalen Strategien der „Multis“ nicht durch isolierte nationale Strategien von Einzelgewerkschaften begegnet werden kann.

Im Bereich der Großunternehmen hat die Internationale der Chemie-Gewerkschaften mit der Bildung von sogenannten „Welträten“ Instrumente für die weltweite Koordinierung der gewerkschaftlichen Aktivitäten entwickelt. Damit soll verhindert werden, daß Arbeitnehmer und Gewerkschaften des einen Landes gegen die des anderen Landes ausgespielt werden können. Es soll gewährleistet werden, daß der Informationsstand über die Unternehmenspolitik verbessert wird und daß die eine Gewerkschaft weiß, was die andere plant und tut.

Das gleiche Problem stellt sich für das Verhältnis nationaler Regierungen zu den multinationalen Unternehmungen. Konjunkturpolitische, Steuer-, währungs- und finanzpolitische Maßnahmen einzelner Regierungen können in ihrer Wirkung abgeschwächt oder ganz unterlaufen werden, wenn sie nicht international koordiniert sind.

National- und weltwirtschaftliche Krisen, wie wir sie in jüngster Zeit erlebt haben, steigern die Bedeutung staatlicher Eingriffe in der Konjunktur-, Finanz- und Währungspolitik. Sie verstärken damit das Gewicht des Staates und vergrößern die Notwendigkeit, auch staatliche Maßnahmen und Eingriffe zu kontrollieren und zu beeinflussen.

In diesem Zusammenhang ergeben sich für den Staat, für die Verbände und für die öffentlichen Medien, die den Bürgern das Wirken von Staat und Verbänden interpretieren, neue Aufgaben und neue Rollen. Es liegt auf der Hand, daß die Gewerkschaften in diesem Zusammenspiel einen maßgeblichen Part zu übernehmen haben, der angesichts neuer Verhältnisse neu zu überdenken ist. Klassenkampfparolen sind für die Arbeitnehmer von heute genausowenig hilfreich wie Partnerschaftssentimentalitäten.

Im Zuge der allgemeinen Entspannungspolitik haben sich die Bedingungen für das Zusammenleben unterschiedlicher politischer und gesellschaftlicher Systeme wesentlich verbessert. Im gleichen Umfange hat sich das Risiko bewaffneter Auseinandersetzungen vermindert. Der militärische Frieden ist sicherer geworden. Ge-

blieben ist das Risiko sozialer Konflikte, die leicht zu politischer Unstabilität ausufern können. Geblieben sind die ideologischen Gegensätze, und geblieben ist auf beiden Seiten das, was beide Seiten „imperialistische Politik“ nennen.

Neue Aktualität hat die Frage des Verhältnisses der Linksparteien zueinander gewonnen, nicht zuletzt durch die Entwicklung in Italien. Deutlicher gesagt: Die Diskussion um das Zusammenspiel oder die Abgrenzung von demokratischen Sozialisten und Kommunisten wird in absehbarer Zeit zu Ende geführt werden müssen.

Es bleibt nicht aus, daß die Gewerkschaften als bedeutende Massenorganisationen in diese Diskussionen mit einbezogen werden. Ein neues Grundsatzzprogramm wird auf deutliche Aussagen zu diesem Sachverhalt nicht verzichten können.

Angesichts der Einbindung unseres Landes in die Entwicklung anderer Länder, zu denen wir wirtschaftliche, politische und kulturelle Beziehungen unterhalten, haben viele der angeschnittenen Fragen internationale Dimensionen. Diesem Aspekt hat ein zukünftiges Grundsatzzprogramm mehr Rechnung zu tragen als das von 1963.

Jedes Grundsatzzprogramm, das die deutschen Gewerkschaften heute, morgen oder übermorgen verabschieden, ist nach wie vor einigen unverrückbaren Zielen verpflichtet. Zu ihnen zählen u. a.

- die Bewahrung und der Ausbau politischer, geistiger und wirtschaftlicher Freiheiten,
- die Verteidigung und ständige Verbesserung der sozialen Sicherheit der Arbeitnehmer,
- der Abbau von Vorrechten, die aus Besitz, Bildung und Herkunft entstehen.

Die Gewerkschaften in unserem Lande sind eine der wenigen Institutionen (wenn nicht die einzige), die im Ernstfalle die Demokratie gegenüber ihren rechten und linken Feinden verteidigen können. Das etabliert für sie gleichzeitig Rechte und Verpflichtungen. Es gibt ihnen das Recht, in allen Fragen, die Arbeitnehmerinteressen berühren, ihre Stimme zu erheben — auch und gerade in politischen Fragen. Die Forderung nach politischer Abstinenz ist eine der widersinnigsten, die an die Gewerkschaften gestellt werden kann. Die Arbeitgeber und ihre Verbände mischen sich tagtäglich sehr massiv in die gesellschaftliche und politische Auseinandersetzung ein, ohne durch etwas anderes legitimiert zu sein als durch die materiellen Interessen einer verschwindenden Minderheit der Wahlbürger.

Historische Erfahrungen und der hohe Grad ihrer Verantwortung gegenüber den Arbeitnehmern — und damit der Bevölkerungsmehrheit — legen den Gewerkschaften die Pflicht auf, immer auch die Erhaltung und den Ausbau unserer demokratischen Ordnung im Auge zu haben. Dabei können sie weder

Ersatzpartei noch Parteienersatz sein. Das beste gewerkschaftliche Grundsatzprogramm kann fehlendes politisches Engagement und fehlende politische Wachsamkeit nicht wettmachen. Es kann die Meinung der Gewerkschaftsmitglieder beeinflussen. Es kann Arbeitnehmer auf gemeinsame Zielvorstellungen verpflichten. Aber ein Grundsatzprogramm kann nicht das politische Votum der Arbeitnehmer auf den Kopf stellen, sondern es muß sich in seinen Grundzügen am erkennbaren politischen Willen der Gewerkschaftsmitglieder orientieren.

Der Verabschiedung eines neuen gewerkschaftlichen Grundsatzprogramms sollte deshalb eine Phase ausführlicher und breiter Diskussion vorausgehen.