

Heinz Oskar Vetter

Die Einheitsgewerkschaft als ständige Aufgabe

Einheit in der Vielfalt

Die Einheitsgewerkschaft ist eine historische Leistung der deutschen Gewerkschaften nach dem Zweiten Weltkrieg. Sie ist mehr als nur eine organisatorische Rationalisierung, sie ist eine aus leidvollen Erfahrungen gewachsene Struktur, die sich aus den wandelnden Anforderungen stets solidarisch erneuern muß. Die Einheitsgewerkschaft DGB ist damit nichts Endgültiges und Abgeschlossenes, sie ist eine *ständige Aufgabe*.

Die Einheitsgewerkschaft ist kein Monolith, sie ist *Einheit in der Vielfalt*. Diese Einheitsgewerkschaft mit der Einheitspartei gleichsetzen zu wollen, ist nicht nur ein böses Wortspiel; sie zeigt auch ein vollständiges Unverständnis der Ziele und Strukturen der Einheitsgewerkschaft. In der Einheitsgewerkschaft DGB wird nicht von oben nach unten entschieden. In der Dachorganisation Deutscher Gewerkschaftsbund sind 17 Mitgliedsgewerkschaften föderalistisch vereinigt. In den zentralen Fragen der Tarifpolitik entscheiden die Gewerkschaften jeweils autonom, wobei sie in sehr lebendiger Weise die übergreifenden gewerkschaftlichen Ziele mit den Traditionen und Anforderungen ihres speziellen Organisationsbereiches verbinden.

Die Einheitsgewerkschaft versteht sich aus ihrer Geschichte als politische Bewegung von Menschen in der gleichen gesellschaftlichen Lage, nämlich derer, die abhängige Arbeit leisten. Sie ist damit vielleicht die wichtigste *demokratische Infrastruktur* unserer Gesellschaft. Sie faßt die Interessen der Arbeitnehmer einerseits zusammen und richtet sie in Prozessen demokratischer Willensbildung auf einheitliche

Ziele aus, die von allen Mitgliedern im Rahmen des Grundsatzprogramms als dem einigenden Band getragen werden; andererseits nimmt sie Differenzierungen für einzelne Gruppen von Arbeitnehmern wie Auszubildende, Ungelernte, von neuen Technologien Betroffene usw. vor, die mit der Solidarität der gesamten Bewegung vorgetragen werden.

Ein großer Teil von Konflikten, der in anderen Gesellschaften zwischen verschiedenen Gewerkschaften ausgetragen wird, wird damit in der Einheitsgewerkschaft innerhalb der Organisation abgeklärt. In Ländern, in denen es den Gewerkschaften nicht gelingt, die Forderungen der Arbeitnehmer aufzunehmen, brechen sich Konflikte immer wieder in nicht vorhersehbarer Weise Bahn, ohne daß sie durch ihre Vereinzelung zu gesamtgesellschaftlichen Fortschritten führen. Diese außerordentliche Leistung der ständigen demokratischen Abstimmung der Arbeitnehmerforderungen in quantitativer und qualitativer Hinsicht durch eine starke Einheitsgewerkschaft kann weder durch staatliche Interventionen noch bürokratische Eingriffe ersetzt werden, wie die Vergangenheit gezeigt hat. Die Bedeutung dieser Leistung für die gesellschaftliche Stabilität wird in der Bundesrepublik in geradezu leichtfertiger Weise unterschätzt. Das zeigt sich etwa am Rande von Tarifaueinandersetzungen und Arbeitskämpfen, wenn die Meinungen aufeinanderprallen und die Schwierigkeit der Bildung einheitlicher Auffassungen bei unterschiedlichen Interessen oder gesellschaftlichen Machtlagen auch nach außen deutlich wird. Bisher jedenfalls ist es die historische Leistung der Einheitsgewerkschaft in der Bundesrepublik, daß sie die Arbeitnehmerinteressen in einer Weise formuliert hat, die von der Mitgliedschaft und von den Beschäftigten gebilligt und getragen worden sind.

Die Einheitsgewerkschaft als größte Massenorganisation unseres Landes ist ohne *Organisation* nicht denkbar. Die Organisation, die von der aktiven Mitgliedschaft gebildet wird, wird oft einseitig als Bürokratie oder als Apparat abgelehnt. Aber die Organisation bewahrt und überliefert auch die gewerkschaftlichen Traditionen, sie gibt der gewerkschaftlichen Politik Kontinuität und Richtung. Die innergewerkschaftliche Willensbildung hat dafür zu sorgen, daß die Organisation nicht den Kontakt mit den Mitgliederinteressen verliert.

Dieses Spannungsverhältnis jeder demokratischen Willensbildung zwischen Basis und Organisation wird häufig in polemischer Form gegen die Gewerkschaftsführungen gewendet. Wenn in schwierigen Zeiten die innergewerkschaftliche Auseinandersetzung notwendig kontrovers verläuft, bis man sich auf einheitliche Standpunkte geeinigt hat, dann wird der Führung vorgeworfen, sie habe „die Basis nicht im Griff“. Wenn in ruhigeren Zeiten die Gewerkschaftsvorstände die Forderungen der Arbeitnehmer nach Abschluß der internen Diskussion zusammenfassen, dann konstatieren oft die gleichen Autoren eine „Funktionärsherrschaft“ — Ablehnungsgründe für die Vorstellungen der Gewerkschaften lassen sich, wie man sieht, in jedem Falle beibringen.

Die Einheitsgewerkschaft als historische Leistung

Mit vordergründigen Zielen wird gegenwärtig der Begriff der Einheitsgewerkschaft so verbogen, daß man bei denen, die so zu Werke gehen, neben dem offenkundigen politischen Interesse an solcher Manipulation auch eine große Portion Ignoranz vermuten muß. Das Wissen um das Fundament, das Bauprinzip und die Baugeschichte der Einheitsgewerkschaft ist aber notwendig, will man verstehen, welche historische, gesellschaftliche und vor allem politische Dimension die Einheitsgewerkschaft als Begriff und Organisation hat.

1. Zunächst einmal ist die Einheitsgewerkschaft ein Bündnis von Arbeitnehmern mit unterschiedlichen Berufen. Nach dem Prinzip: *Ein Betrieb - eine Gewerkschaft* sind in ihr abhängig Beschäftigte eines Industrie- oder Gewerbebetriebes zusammengeschlossen, unabhängig davon, welchen Beruf sie erlernt haben oder ausüben. Das unfruchtbare Nebeneinander von Berufsorganisation in ein und demselben Betrieb, wie wir es aus der Zeit vor 1933 kennen, hat damit ein Ende. Häufig waren es in der Zeit der Weimarer Republik mehr als ein Dutzend Gewerkschaften, die an Tarifverhandlungen beteiligt waren. Sie auf einen gemeinsamen Nenner für die Verhandlungen zu bringen, war oft nicht leicht. Leichter war es für die Tarifgegner, zwischen ihnen einen Keil anzusetzen. Seit der Nachkriegszeit sind der Schlosser und der Buchhalter, die in demselben Unternehmen arbeiten, Mitglieder derselben Gewerkschaft, die als einzige der Kapitaleseite im Interessenkonflikt entgegentritt. Wir stellen also heute die berufspolitischen Interessen hinter die gemeinsamen Interessen der in einem Gewerbe Arbeitenden zurück. Die wenigsten von denen, die jetzt das Prinzip der Einheitsgewerkschaft in Frage stellen, wissen, wieviel gelebte Solidarität unterschiedlicher Arbeitnehmergruppen in einer für alle gefundenen Tarifforderung steckt.

Das mit dem Begriff der Einheitsgewerkschaft verbundene Industrieverbandsprinzip ist die Antwort der Gewerkschaften auf den Verlauf des Industrialisierungsprozesses, dessen Haupttendenz eine zunehmende Konzentration ist. Als erstes haben die Metallarbeiter kurz nach der Aufhebung des Sozialistengesetzes den Wert des Industrieverbandsprinzips erkannt und durchgesetzt. 1925 haben die damaligen sozialdemokratischen Gewerkschaften auf ihrem Kongreß in Breslau beschlossen, sich nach dem Industrieverbandssystem zu organisieren. Dieser Beschluß ist vor 1933 nicht mehr Wirklichkeit geworden, doch der Trend zur industrieweisen Zusammenfassung war unaufhaltsam: Gegenüber der Zeit vor 1918 war die Zahl der Arbeitergewerkschaften am Ende der Weimarer Republik etwa um die Hälfte gesunken. Die Nationalsozialisten haben es fertiggebracht, ihre Perversion einer Gewerkschaft, die „Deutsche Arbeitsfront“, industrieweise zu gliedern. Es wäre nicht verwunderlich, wenn sie dabei den ADGB-Beschluß zum Industrieverbandsprinzip zugrunde gelegt hätten, wie sie so vieles, was sich die deutsche Arbeiterbewegung geschaffen hatte, ihres Sinnes entleerten und es gegen die Arbeiter wandten. Nach dem

Zusammenbruch des Faschismus ist uns das Industrieverbandsprinzip auch nicht in den Schoß gefallen. In den eigenen Reihen gab es Zaudern, diesen Wurf nun zu wagen, aber hinderlicher noch war das Mißtrauen der Besatzungsmächte gegenüber unseren weitergehenden Plänen. Heute ist die organisatorische Gliederung nach Industrien bzw. Gewerben fester Grundsatz unserer Einheitsgewerkschaft. Wir müssen wieder darauf achten, daß wir dem Wandel in der Wirtschaft — neue Industriezweige entstehen, andere ändern ihr Gesicht — organisatorisch etwas entgegensetzen, das die Vertretung der Interessen unserer Mitglieder nachhaltig und langfristig sichert. Eng mit diesem Aspekt des Bündnisses Einheitsgewerkschaft ist der zweite verknüpft:

2. Die Einheitsgewerkschaft ist ein Bündnis der Arbeitnehmergruppen, die traditionell als *Arbeiter, Angestellte und Beamte* bezeichnet werden, sie ist ein Bündnis der „Stände“. Selbst wenn die objektive Bedeutung dieser Abgrenzungen - nicht zuletzt aufgrund gewerkschaftlicher Politik - zurückgegangen ist, so spielt sie doch in Realität und Bewußtsein der abhängig Beschäftigten noch eine Rolle. Und die Unternehmerseite hat an der Aufrechterhaltung dieses Zustandes auch ein großes Interesse, weil sie weiß, daß hier das Fundament unseres Bündnisses eine Fuge aufweist. Es gibt die Fuge, aber der Mörtel hält. Auch dies ist, historisch gesehen, keine Selbstverständlichkeit. Zunächst waren die Beamten einer gewerkschaftlichen Organisation grundsätzlich abgeneigt - ihre materielle Versorgung wies Sicherheiten auf, die von den Gewerkschaften für ihre Mitglieder noch längst nicht erreicht waren. Die Staatsdiener-Ideologie brachte bei den meisten ein gewisses Standesbewußtsein, ein Sonderbewußtsein hervor, das die Tatsache ihrer abhängigen Beschäftigung und die prinzipielle Gleichartigkeit dieses Arbeitsverhältnisses mit anderen in den Hintergrund treten ließ. Auch die Angestellten, denen von den Unternehmern ein Sonderstatus eher vorgegaukelt als tatsächlich eingeräumt wurde, waren zunächst sehr organisationsresistent. Hier hatten die ansonsten nicht so gewichtigen liberalen (Hirsch-Dunckerschen) Gewerkschaften ihren Organisationsschwerpunkt. Doch die Rationalisierungswelle, die in der Weimarer Republik die Arbeitskräfte aus dem Büro auf die Straße spülte, zeigte, auf welchem unsicherem Boden der „Sonderstatus“ gebaut war. Damals gelang es den Gewerkschaften kaum, diesen in ihrer Existenz bedrohten Arbeitnehmern klarzumachen, wie ähnlich im Grunde ihre Interessen mit denen der Arbeiter waren. Statt dessen konnte die faschistische Bewegung dieses Potential ausschöpfen und es gegen die Arbeiterbewegung einsetzen.

Hatten also sowohl der ADGB als auch der (christliche) DGB in der Weimarer Republik noch je drei Säulen, also Dachorganisationen für die in ihm zusammengeschlossenen Arbeiter-, Angestellten- und Beamtenverbände, so war nach dem Zweiten Weltkrieg allen Reorganisatoren klar, daß es keine Sonderorganisationen für diese Arbeitnehmergruppen mehr geben sollte. Während das Problem der Beamten in der Eisenbahner- und in der Postgewerkschaft sowie in der ÖTV aufgehoben war — neuerdings haben wir auch die Polizeigewerkschaft in unseren Reihen —,

fand das Angestelltenproblem keine rundum befriedigende Lösung. Die DAG verdankt ihre heutige Existenz der Hartköpfigkeit einiger nicht Belehrbarer, die unsere Tarifbewegungen auf dem Trittbrett begleiten.

Es ist unzweifelhaft, daß die einzelnen Berufsgruppen unterschiedliche Interessenschwerpunkte haben, da auch die Arbeitsverhältnisse in der Realität einige Unterschiede aufweisen. Dem tragen die Gewerkschaften in ihrer inneren Organisation auch Rechnung, aber sie bieten ihren Mitgliedern die Solidarität *aller* Arbeitnehmer.

3. Das Bündnis *Einheitsgewerkschaft ist ein politisches Bündnis*. In ihm haben sich Arbeitnehmer unterschiedlicher Religion, Weltanschauung und parteipolitischer Richtung zusammengeschlossen, um unabhängig von dem, was sie sonst trennen mag, gemeinsam die Interessen der Arbeitnehmer zu formulieren und zu vertreten. Diesem Aspekt der Einheit organisatorische Gestalt zu geben, war sicher die schwierigste Aufgabe, die sich der deutschen Gewerkschaftsbewegung historisch gestellt hat.

Die sozialdemokratischen Gewerkschaften sind in Deutschland zu gleicher Zeit wie die liberalen (Hirsch-Dunckerschen) Verbände entstanden. Sie sind Produkte des Industrialisierungsprozesses, der zunehmenden Arbeitsteilung und damit des manifest werdenden Gegensatzes zwischen Kapital und Arbeit. Die christlichen Gewerkschaften, die dieses Verhältnis jedoch weniger als Gegensatz, denn als Unterschied interpretierten, entstanden um die Jahrhundertwende. Während die britische Labour Party historisch als eine Gründung der Gewerkschaften anzusehen ist, verlief dieser Prozeß in Deutschland eher umgekehrt. Zumindest wurden die Gewerkschaften lange Zeit als unselbständiger Teil, als auf die rein ökonomische Interessenvertretung beschränkter Teil der dominierenden politischen und religiösen Bewegungen gesehen. In der Massenstreikdebatte lösten sich die sozialdemokratischen Gewerkschaften aus der Vormundschaft der SPD. Gleichzeitig begannen sie, sich allmählich die Sozialpolitik als *das* politische Betätigungsfeld der Gewerkschaften zu erobern und damit die traditionelle Arbeitsteilung zwischen Partei und Gewerkschaft aufzuheben. Auch die christlichen Gewerkschaften verringerten noch im Kaiserreich ihre Abhängigkeit von Kirche und Zentrumspartei. Es war folgerichtig, daß die Diskussion über eine politische „Neutralität“ der Gewerkschaften bei den Bergarbeitern begann. Im Bergbau an der Ruhr konkurrierten die Sozialdemokraten mit einem starken christlich-katholischen Verband. Bei Streiks waren die Bergarbeitergewerkschaften stark, wenn sie diese Trennung zurückstellten, wie im Streik von 1905. Sie waren schwach, wenn sie, wie 1912, nicht gemeinsam vorgingen.

Den sozialdemokratischen Gewerkschaften blieb nach den Spaltungen der politischen Arbeiterbewegung 1917 und 1918/19 keine andere Wahl, als sich für parteipolitisch unabhängig zu erklären. Wenn für die Phase der Weimarer Republik auch von einer Lockerung der Abhängigkeit von den politischen Parteien gesprochen werden kann, so blieben die Bindungen doch so stark, daß sie als Richtungsgewerk-

schaften noch nicht den Schritt zu einem Bund gehen konnten. Es gab jedoch objektive Tendenzen in diese Richtung, die vor allem in der veränderten Rolle des Staates und der qualitativ neuen Beziehung zu den Unternehmern begründet sind. Durch die aktive Sozialpolitik des Staates und seine Intervention in die industriellen Beziehungen — vom Betriebsrätegesetz über das Schlichtungswesen bis zur Arbeitslosenversicherung — wurden für alle Gewerkschaften eine größere Zahl von Bedingungen geschaffen, mit denen sie sich gleichzeitig auseinandersetzen und für die sie oft ähnliche Vorgehensweisen entwerfen mußten. Vom Tarifvertragswesen ging genauso ein Zwang zum einheitlichen Handeln aus wie vom Paritätsgrundsatz in den neugebildeten Räten und Körperschaften. Jedoch erst in der Endkrise der Weimarer Republik wurde die Diskussion um eine Vereinigung der Richtungsgewerkschaften ernsthaft - aber zu spät — aufgenommen.

Vor kurzem wurden auf einem Treffen von Veteranen der deutschen Gewerkschaftsbewegung die altgedienten Funktionäre zur Ursache der Niederlage der deutschen Gewerkschaften vor dem Faschismus befragt. Sie waren einhellig der Ansicht, es sei die politische und weltanschauliche Zersplitterung gewesen, die der Gewerkschaftsbewegung diese Niederlage beigebracht habe. Wir sind damit am historischen Kern der Einheitsgewerkschaft. Der Aufstieg des Nationalsozialismus und seine Herrschaft bewiesen leidvoll, daß nur eine einige Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung der politischen und ökonomischen Gewalt, die der deutsche Faschismus zum System machte, hätte standhalten können.

Selbst die Kommunisten, die in ihrer Verblendung mit der Sozialfaschismus-These die Sozialdemokraten zu ihrem Hauptgegner erklärt hatten und keinen prinzipiellen Unterschied mehr zwischen der parlamentarischen Demokratie und dem Faschismus zu erkennen glaubten, gaben ihre Feindschaft auf. Die Einsicht, mit der Politik ihrer Revolutionären Gewerkschaftsopposition (RGO) einen Fehler gemacht zu haben, kam spät, mehr als zwei Jahre nach Hitlers Machteroberung. Ihr Bekenntnis zur Einheitsgewerkschaft aber wurde von den in Widerstand und Exil weiter aneinandergerückten Christen und Sozialisten verschiedener Schattierungen schließlich akzeptiert, so daß man 1945 gemeinsam an die Gründung der Einheitsgewerkschaft gehen konnte.

Es war nach dem Zusammenbruch des deutschen Faschismus allen klar, daß zur Verwirklichung der Wirtschaftsdemokratie, die bis in die Reihen von Christen und Konservativen hinein zur Überwindung der Ursachen des Faschismus für notwendig gehalten wurde, eine starke, einheitliche Gewerkschaftsbewegung gehörte. Nicht zuletzt aufgrund der Vorstellung, die Nachkriegswirtschaft werde starke Planungselemente aufweisen, hatte einer der Begründer des Einheitsgewerkschaftsgedankens, Hans Böckler, eine sehr viel stärkere Zentralisierung der Organisation geplant, als sie heute mit dem DGB als Dachorganisation für ansonsten selbständige Gewerkschaften Wirklichkeit geworden ist. Dieses, wie so manches andere, was die

Gewerkschaften nach 1945 neu hatten ordnen wollen, scheiterte am Einspruch der Besatzungsmächte. Es gelang den Gewerkschaften auch nicht, die im Kalten Krieg beginnende Spaltung Deutschlands durch das Band einer einheitlichen Gewerkschaftsorganisation über die Zonengrenzen hinweg aufzuhalten. Zu sehr strebten die in die damals entstehenden Machtblöcke integrierten Teile Deutschlands politisch und wirtschaftlich auseinander, als daß dies möglich gewesen wäre. Im Westen entwickelte sich eine freie, von keiner Partei dominierte, unabhängige Gewerkschaft, die sich ihre Ziele selbst setzt und ihre Wege autonom geht. Trotz mancher Anfechtung blieb die Einheitsgewerkschaft nach 1949 als politisches Bündnis, das im Interesse aller Arbeitnehmer geschlossen wurde, intakt.

Gesellschaftlicher Wandel als Herausforderung

Wenn sich die wirtschaftliche, gesellschaftliche und politische Wirklichkeit verändert, dann spiegelt sich das auch in der Einheitsgewerkschaft und ihrer Politik. Sie muß mit neuen Herausforderungen fertig werden, und sie tritt im Rahmen ihres Selbstverständnisses selbst als Akteur auf den Plan.

1. *Die Zusammenfassung von Arbeitern, Angestellten und Beamten* hat sich bewährt und ist vielleicht am wenigsten umstritten, wengleich Standesdenken und geschickte Unternehmerstrategien stets erneute Aufmerksamkeit erfordern. Der außerordentliche Strukturwandel und die forcierte Rationalisierung haben die Fruchtbarkeit des Konzepts bewiesen, die gleiche gesellschaftliche Lage zum Ausgangspunkt einheitsgewerkschaftlicher Organisation zu machen. Die Rationalisierung, die im Produktionsbereich begonnen hat, wird mit vergleichbaren Methoden und Techniken auf die anderen Bereiche übertragen. Unsere Erfahrungen für die soziale Kontrolle dieser Rationalisierung können deshalb innerhalb unserer Organisation in diese neuen Bereiche eingebracht werden. Auch wird der Versuch der Arbeitgeber, einzelne Gruppen gegeneinander auszuspielen, durch das Industrieverbandsprinzip zumindest erschwert. Ebenso müssen wir die Gesamtorganisation gegen spezielle Strategien wie die Privatisierung oder die Veränderung der Staatsquote mobilisieren, um uns einigermaßen wirksam gegen gesamtgesellschaftlich schädliche Entwicklungen zu stemmen, die nur vordergründig auf die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes allein bezogen sind.

Während solche Strukturfaktoren auf eine einheitliche Vertretung drängen, sind aber auch Arbeitgeber und politische Gruppen am Werk, um unter dem Mantel des Pluralismus neue Aufsplitterungen zu schaffen. Nachdem der Graben zwischen Arbeitern und Angestellten weitgehend zugeschüttet ist, versucht man mit dem „leitenden Angestellten“ eine neue Gruppe einzuführen. (Daß damit die Durchsetzungsmöglichkeiten der Arbeitnehmerseite geschwächt werden, hat auch das Bundesverfassungsgericht in seinem Urteil zur Mitbestimmungsklage erkannt.) Man ist dabei, die für sich meist bedeutungslosen Standesorganisationen auch unter politischer Zielsetzung zusammenzuführen, um den Vertretungsanspruch der Einheits-

gewerkschaften im DGB einzuschränken. Die Mitglieder haben erkannt, wo ihre Interessen am besten aufgehoben sind: in den DGB-Gewerkschaften, wie die Zuwächse an Mitgliederzahlen beweisen. Im übrigen werden die Sonderprobleme einzelner Gruppen auch im DGB organisatorisch und inhaltlich berücksichtigt. Denn es kann nicht genug unterstrichen werden, daß Einheitsgewerkschaft nicht Uniformität bedeutet.

2. Wie die *ökonomische Entwicklung* eine der treibenden Kräfte für das Entstehen der Einheitsgewerkschaft war, so gehen auch jetzt wieder neue Probleme von ihr aus. Dazu muß man die Internationalisierung und die Multinationalisierung der Produktion zählen, die im Rahmen des einheitsgewerkschaftlichen Vorgehens wirksamer als in vielen anderen Organisationsformen zu verfolgen sind. Dazu gehören die Umschichtungen von Wirtschaftsstrukturen, die die alten gewerkschaftlichen Abgrenzungen vor neue Aufgaben stellen. Und dazu zählen schließlich auch die Schwierigkeiten für bestimmte Arbeitnehmergruppen, die durch die beständigen Rationalisierungen immer deutlicher zutage treten, wenn man etwa an Jugendliche, gering Qualifizierte oder Schichtarbeiter denkt.

Ohne den Staat oder die Unternehmen aus ihrer Pflicht zu entlassen, setzen sich die Einheitsgewerkschaften im DGB aus ihrem Selbstverständnis heraus auch für solche zu „Problemgruppen“ gestempelten Menschen ein, selbst wenn sie nicht oder noch nicht mehrheitlich Mitglieder unserer Organisation sind. Wir können ein Ableiten ganzer Gruppen in unzumutbare Arbeits- und Lebensbedingungen oder gar ihren Ausschluß aus dem Arbeitsleben nur verhindern, wenn die Einheitsgewerkschaft die notwendige Solidarität der Gesamtorganisation für die besonders hart Betroffenen aufbieten kann. So schwierig diese Aufgabe ist, sie kann von einer sich politisch verstehenden Einheitsgewerkschaft in der Bundesrepublik leichter als durch andere Organisationsformen bewältigt werden. Ebenso kann und muß unsere Gewerkschaftsorganisation oft nur kleine Arbeitnehmergruppen, die durch die Verfügung über Schlüsselqualifikationen oder die Ausübung von Schlüsselfunktionen, für sich allein und auf Kosten anderer ein besonderes Drohpotential geltend machen könnten, in die Solidarität der Gesamtorganisation einbinden. Das Beispiel der Fluglotsen sollte zu denken geben. In jedem Falle steht zu erwarten, daß gerade gruppenspezifische Aktivitäten - man denke nur an Schichtarbeiter oder die von neuen Technologien Betroffenen — die Einheitsgewerkschaft in allen Bereichen vor neue Herausforderungen stellen werden.

3. Die Probleme der wirtschaftlichen Entwicklung stehen im engen Zusammenhang mit den *Strategien der Unternehmer bzw. Arbeitgeber*. Diese zielen sowohl darauf ab, eine autonome gewerkschaftliche Politik zu blockieren als auch die deutsche Einheitsgewerkschaft als Institution im Kern zu schwächen. Was die autonome gewerkschaftliche Politik angeht, so haben die Arbeitgeber in der Tarifpolitik mit ihrem „Tabukatalog“ Verhandlungen bei für die Arbeitnehmer zentralen Fragen prinzipiell abgelehnt, und sie haben dieser Ablehnung auch konkrete Wirksamkeit zu ge-

ben gewußt. Durch diese Zentralplanung wird aber die Tarifautonomie im Mark getroffen, denn sie lebt von der dezentralen Austragung von Konflikten — unbeschadet einer später möglichen Verallgemeinerung für andere Bereiche oder gar der späteren Übernahme in die Gesetzgebung.

Wird aber eine Forderung für eine Industrie in einer Region unter Mobilisierung der gesamten Wirtschaft abgelehnt, dann gewinnt jeder Tarifkonflikt eine grundsätzliche politische Dimension. Organisieren dann die Gewerkschaften Protestdemonstrationen ihrer Mitglieder über den unmittelbar betroffenen Bereich hinaus, wie beim letzten Stahlkonflikt, womit der Konflikt nur auf die Höhe gehoben wird, auf den ihn Arbeitgeber gehoben haben, dann wird den Gewerkschaften der Bruch der Friedenspflicht vorgeworfen. Diese Arbeitgeberstrategie, durch zentrale Kassen und eine großangelegte Handhabung der Aussperrung abgesichert, kann selbst große Gewerkschaften finanziell schnell ausbluten. Hier stellen sich Herausforderungen, die, wenn überhaupt, nur in der Einheitsgewerkschaft anzunehmen sind.

Diese Gefährdungen der Tarifautonomie werden durch den Versuch der Unternehmer verstärkt, die Einheitsgewerkschaft als Institution zu schwächen. So versucht man über die Konstruktion von Gemeinwohlbindungen, die Gewerkschaften „von oben“ über die Hilfe nahestehender Parteien zu schwächen, wenn auch bislang ohne durchschlagenden Erfolg. Forderungen nach gewerkschaftlichem Pluralismus, konkurrierenden Gewerkschaften, Minderheitenvertretungen oder Wahlprozeduren sollen „von unten“ einheitliche Interessenvertretungen schon in den Betrieben unterlaufen. Durch sehr langfristig angelegte Aktivitäten werden zudem vor allem betriebliche Arbeitnehmervertreter als „industriepolitische Botschafter“ wegen der echten oder vermeintlichen Gefährdung von Arbeitsplätzen selbst gegen unmittelbare gewerkschaftliche Ziele mobilisiert, wie Beispiele aus der Rüstungsindustrie und der Energiewirtschaft belegen. Diese Einkreisungspolitik der Unternehmer zeigt, wie weit und wie tief die Einheitsgewerkschaft gefordert ist und wie sie sich in konkretem Kampf und in der konkreten Solidarität immer wieder aufs neue zu bewähren hat.

3. Auch auf der Ebene des *politischen Systems* ist größte Wachsamkeit geboten. Aus den schon dargestellten Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Staat ist deutlich geworden, daß die Einheitsgewerkschaft die parlamentarische Demokratie als Voraussetzung für das Wirken freier Gewerkschaften betrachtet. Die deutschen Gewerkschaften haben deshalb auch nicht gezögert, dem von ihnen miterkämpften demokratischen Staat einen hohen Stellenwert bei der Reform der Gesellschaft zuzuerkennen. Seit der Gründung der Einheitsgewerkschaft und der damit verbundenen parteipolitischen Unabhängigkeit hat der DGB folgerichtig eigene Grundsatz- und Aktionsprogramme aufgestellt und zu den Bundestagswahlen alle Parteien mit eigenen Wahlprüfsteinen konfrontiert.

Besondere Sorge macht uns gegenwärtig das Umsichgreifen neonazistischer Umtriebe. Die nicht zuletzt aus der Gegnerschaft zum Faschismus geprägte Ein-

heitsgewerkschaft wendet sich aktiv gegen die Wiederbelebung nazistischer Vorstellungen wie die Abwertung der parlamentarischen Demokratie und des demokratischen Rechtsstaates, die Unterdrückung von Konflikten oder den Ruf nach dem „starken Mann“. Wir müssen allerdings in Jugendarbeitslosigkeit und beruflicher Perspektivlosigkeit auch den Nährboden sehen, auf dem diese Ideologien wachsen, die übrigens stets gegen Gewerkschaften gerichtet waren. In gleicher Weise haben wir uns vom Terrorismus auf das schärfste distanziert.

Was die Parteien angeht, so haben sich alte Bindungen gelockert, ohne daß sie aber zerrissen wären. Nach wie vor ist sozialdemokratisches und christlich-soziales Denken in den Einheitsgewerkschaften am stärksten präsent. Der Einfluß der Kommunisten ist demgegenüber durch ihr gebrochenes Verhältnis zur gewerkschaftlichen Autonomie und zur gewerkschaftlichen Reformpolitik stark zurückgegangen.

Durch die zunehmende Entwicklung der Parteien zu Volksparteien ist der einheitsgewerkschaftliche Weg zur autonomen Formulierung gewerkschaftlicher Politik immer wichtiger geworden. Beispiele der letzten Jahre haben gezeigt, daß sich die gewerkschaftlich entwickelten Arbeitnehmerinteressen und die auf Wahlen und parlamentarische Konstellationen abgestellten Parteienentscheidungen zumindest partiell nicht decken. Sowohl Parteien wie Gewerkschaften müssen diese Unterschiede sehen und die gegenseitige Unabhängigkeit anerkennen. Eine Regierung kann nicht die Gewerkschaften auf ihre Vorstellungen „einschwören“, und die Gewerkschaften können z. B. nicht die sozial-liberale Koalition in Grund und Boden verdammen, weil sie das Konzept der qualifizierten Mitbestimmung nicht in der vom DGB gewünschten Form durchgesetzt hat. Wir haben, so hoffe ich, auf beiden Seiten Lernprozesse mitgemacht, und von daher hat die Frage der gewerkschaftlichen Autonomie für uns einen neuen Stellenwert gewonnen.

Nach wie vor hat die rechtsstaatliche Absicherung gewerkschaftlicher Positionen über gesetzliche Regelungen in den verschiedensten Bereichen eine große Bedeutung für die Gewerkschaften. Aber mit dem Herantragen gewerkschaftlicher Forderungen an die politischen Parteien ist es nicht länger getan, die Gewerkschaften müssen ihr eigenes Umsetzungspotential begleitend und unterstützend auch für solche Fragen stärker geltend machen, die sie an die Parteien richten. Nachträglich gesehen ist dieser Gesichtspunkt bei uns vielleicht im Zusammenhang mit der Diskussion um das Mitbestimmungsgesetz '76 zu sehr vernachlässigt worden. Insgesamt wird es beim Zusammenhang von Gewerkschaften und Parteien partielle Kooperationen wie auch partielle Konflikte geben.

Gewerkschaftliche Positionen werden in jedem Fall von Gewerkschaftsmitgliedern in den Gewerkschaften und für die Gewerkschaften entwickelt. Jede andere Lösung widerspricht der Einheitsgewerkschaft. Die Gewerkschaften lassen sich von Parteien nur insoweit in die Pflicht nehmen, als sie in diesen ihre gewerkschaftlichen

Vorstellungen bestätigt finden. Diese differenzierte Einschätzung, Parteien und Gewerkschaften unbeschadet einer möglichen Zusammenarbeit aus ihren eigenen Aufgaben heraus zu beurteilen, zeigen sich auch an Streikaktivitäten oder dem politischen Wahlverhalten, die sich durchaus nicht eindeutig einer Partei zuordnen lassen, wie das Beispiel Baden-Württemberg zeigt. Und diese Differenzierungen werden auch daran deutlich, daß die gewerkschaftliche Mitgliedschaft von Bundestagsabgeordneten noch nicht die Verabschiedung der von den Gewerkschaften geforderten Gesetze bedeutet, da diese Abgeordneten in die jeweilige parteipolitisch-parlamentarische Konstellation eingebunden sind.

Gerade in neuerer Zeit wird den Gewerkschaften wieder der Vorwurf gemacht, daß sie kommunistisch unterwandert seien; hier suchen vor allem rechte politische Gruppierungen nach einem Popanz, um die Alternative „Freiheit oder Sozialismus“ im neuen Gewande zu verkünden und möglicherweise den Boden für eine zweite Gewerkschaftsbewegung als Ergänzung zu neuen parteipolitischen Formationen zu bereiten. Abgesehen davon: Dieser Vorwurf ist unberechtigt, da weder von der Mitgliederzahl noch vom Einfluß auf die konkrete Politik oder von der Beeinflussung der Programmatik eine substantielle kommunistische Bedeutung vorhanden ist.

Gleichwohl sei festgestellt, daß die Gewerkschaften sich auch den Ansätzen leninistischer Kaderpolitik gegenüber wehren und wehren müssen. Die Einheitsgewerkschaft hat ihre Autonomie nicht erkämpft, damit diese von einer Partei inhaltlich ausgefüllt wird, die sich zum Sachwalter dieser Autonomie aufwirft, vielleicht um auf diesem Wege ihre Bedeutungslosigkeit im parlamentarischen Bereich auszugleichen. In der gewerkschaftlichen Wirklichkeit sind DKP-Mitglieder oder Mitglieder von ihnen nahestehenden Organisationen vor allem auf der betrieblichen Ebene tätig. Sie werden anerkannt, wenn sie sich aktiv für die Kollegen „vor Ort“ einsetzen. Die politischen Motive, die hinter diesem Einsatz stehen, werden damit nicht zugleich gebilligt. Denn wo KP-Betriebsfunktionäre für ihre Partei in Wahlkämpfen aufgetreten sind, haben sie meist nur wenige Stimmenprozente erhalten.

Häufig werden allerdings Positionen als kommunistisch abgelehnt, die zwar auch von Kommunisten vertreten werden, die aber seit eh und je zu den gewerkschaftlichen Mitteln der Wirtschaftspolitik gehören wie bestimmte Formen der Wirtschaftslenkung oder der Vergesellschaftung. Es bleibt dabei, daß über inhaltliche Vorstellungen offen diskutiert werden muß unter Offenlegung der jeweiligen Ziele.

*In eigener Sache: Europa und die Europawahlen**

Die Gewerkschaften sind mit dem Fortschritt der europäischen Einigung nicht zufrieden. Wir kritisieren das Europa des Kapitals und fordern ein Europa für die Arbeitnehmer. Wir wollen bei der Integration Europas den Arbeitnehmereinfluß

* Zu dieser Frage werde ich in Heft 5/79 dieser Zeitschrift noch ausführlich Stellung nehmen.

auf allen Ebenen verankern, gerade da, wo supranationale Konzernzusammenhänge oder die Internationalität des Kapitals zur Debatte stehen. Um diese Einstellung zu unterstreichen, haben sich einige führende Gewerkschafter entschlossen, für das Europaparlament zu kandidieren, sowohl für die Liste der SPD wie für die Liste der CDU, gewissermaßen als Ausnahme von einer guten Regel, nach der sich Gewerkschafter bei Kandidaturen für politische Parteien stark zurückhalten. Wir wollen mit unserem Engagement ein Signal setzen und sind uns bewußt, daß sowohl von den Kompetenzen des Europaparlaments her wie für die zu lösenden Aufgaben ein langer Atem notwendig ist.

Die parteipolitische Unabhängigkeit der Einheitsgewerkschaft DGB in der Bundesrepublik wird davon nicht berührt, denn in Europa geht es um die Bildung europäischer Standpunkte und nicht um deutsche nationale Politik. Die Glaubwürdigkeit und die Vertretbarkeit unserer Entscheidung lassen wir uns jedenfalls nicht von jenen abstreiten, die selbst Repräsentanten öffentlich-rechtlicher Körperschaften auf die Liste ihrer Partei setzen.