

Reform der Gesellschaft durch Reform der Gewerkschaft

Dr. Norbert Blüm, geboren 1935 in Rüsselsheim, besuchte nach einer Werkzeugmacherlehre das Abendgymnasium und studierte Philosophie, Germanistik, Geschichte und Theologie. Von 1968 bis 1975 war er Hauptgeschäftsführer der Sozialausschüsse, seit 1972 gehört er dem Bundestag an. 1977 wurde er zum Vorsitzenden der CDA-Sozialausschüsse gewählt. Norbert Blüm ist Mitglied des Bundesvorstands der CDU.

Es sind die alten Probleme, mit denen sich die Gewerkschaften immer wieder neu herumschlagen müssen. Es geht um das „Was“ und „Wie“ der Gewerkschaftspolitik. Die Antwort auf die Frage, was die Gewerkschaften sollen, ist schnell gefunden: die Interessen der Arbeitnehmer vertreten.

Doch so glatt wie die Antwort klingt, ist ihre Verwirklichung nicht. Definiert man den Begriff Arbeitnehmer so, daß er inhaltlich dasselbe umfaßt wie der Begriff des Staatsbürgers, so sind die Gewerkschaften praktisch für alles zuständig. Aber eine solche Beschlagnahme des Staatsbürgerbegriffs durch den Arbeitnehmer trifft die Selbsterfahrung unserer Kolleginnen und Kollegen kaum noch.

Fortschritt durch Differenzierung

Sicherlich wird jedermanns Position auch mitbestimmt durch seinen Status in der Erwerbsgesellschaft. Und die Rolle als Arbeitnehmer bestimmt weitgehend noch seinen Platz in der Gesellschaft. Aber die Arbeitnehmer lassen sich nicht mehr über einen Kamm scheren. Sie haben unterschiedliche Freizeitinteressen, gehören ver-

schiedenen Parteien an, haben religiöse Bindungen oder auch keine. Mit anderen Worten: die Tatsache, daß jemand Arbeitnehmer ist, bestimmt nicht rundherum sein Verhalten.

Die Differenzierung der Gesellschaft ist sicherlich auch das Ergebnis der Erfolge der Arbeiterbewegung. Das Leben unserer Urgroßväter und ihrer Familien wurde noch von der Arbeit fast aufgefressen. Für Freizeit als relativ selbständigen Lebensbereich gab es damals kaum eine Chance. Aber die Freizeit wächst in unseren Zeiten und Breitengraden, und auch die politischen Meinungen innerhalb der Arbeitnehmerschaft differieren stärker als dies früher der Fall war. Eine Gewerkschaft, die diese Entwicklung nicht zur Kenntnis nimmt, müßte entweder den Weg rückwärts ins Ghetto einer Klassengesellschaft antreten oder sich selbst zur Handlungsunfähigkeit verurteilen, die bestenfalls noch durch rhetorische Beschwörungen verdeckt werden könnte.

Selbstbeschränkung

Es muß herausgefunden werden, welcher Interessensektor der Mitbürger durch ihre Rolle als Arbeitnehmer bestimmt wird. Eine solche Selbstbestimmung als Ausgangspunkt gewerkschaftlicher Arbeitskraft freilich darf nicht dogmatisch oder gar autoritär vorgenommen werden. Sie unterliegt einer ständigen Konsensbildung, denn das Profil der Rollen, welche der Bürger in der pluralistischen Gesellschaft spielt, ist nicht scharf und verändert sich auch mit den Veränderungen in eben dieser Gesellschaft. Eine allzuständige Gewerkschaft ist als Organisation von Arbeitnehmern unterschiedlicher Weltanschauungen nur denkbar durch Vergewaltigung der einen Gruppe durch die andere. Deshalb müssen Einheitsgewerkschaften Weltanschauungsfragen ausklammern.

Welchen Wert zum Beispiel das ungeborene Leben hat, darüber kann man in Einheitsgewerkschaften nicht mit Mehrheiten entscheiden. Deshalb müssen Gewerkschaften ihre Finger von der Diskussion um den § 218 lassen. Wer es dennoch versucht, ist ein Gewerkschaftsspalter, denn er treibt sowohl einen Teil der Arbeitnehmerschaft aus der Einheitsgewerkschaft heraus wie er anderen den Zugang versperrt. Die DGB-Stellungnahme zur Verjährungsfrage ist ein anderes anschauliches Lehrmittel für die Überfrachtung der Gewerkschaften mit Themen, die nicht unmittelbar an den Arbeitnehmerstatus geknüpft sind. Ob jemand für oder gegen Verjährung ist, hat sicherlich etwas mit seinem Verständnis von Recht zu tun. Aber Ausfluß seiner Arbeitnehmerrolle ist der Standpunkt in der Verjährungsfrage sicherlich nicht. Aber warum kümmert sich der DGB auch um diese Frage?

Hier wird nicht argumentiert in der Perspektive, welche Fragen wichtig sind oder unwichtig. Schwangerschaftsabbruch und Verjährung sind Fragen von elementarer existentieller Bedeutung, aber in den Gewerkschaften müssen sie nicht beantwortet werden. Dafür bieten andere Institutionen das Spielfeld der Meinungsbildung und

Entscheidungsfindung, beispielsweise die Parteien. Aber warum sollten nicht Bürger, die in diesen Fragen unterschiedlicher Meinung sind, in der Wahrung ihrer Arbeitnehmerinteressen wiederum zusammenstehen können?

Die Bedingung für eine erfolgreiche Einheitsgewerkschaft ist die Verständigung auf einen Aufgabenkatalog gewerkschaftlicher Zuständigkeit und innerhalb dieses selbst abgegrenzten Spielfeldes müssen dann freilich auch Meinungsverschiedenheiten durch Mehrheiten entschieden werden.

Handfeste Gewerkschaften

Die Ausuferung gewerkschaftlicher Aufgabenstellung ist noch unter einem anderen Blickwinkel eine gefährliche Entwicklung. Gewerkschaften, die auf allen Hochzeiten tanzen wollen, werden auf keiner zu Hause sein. Die Gewerkschaftsarbeit verliert auf diesem Wege ihre Erfahrbarkeit durch die Mitglieder, denn alles zu machen, heißt eben, nichts ganz zu machen. Die Aktionen der Gewerkschaften müssen aber handfest sein, damit die Mitglieder begreifen, was die Gewerkschaft für sie tut und wie sie sich von anderen Institutionen unterscheidet.

Kompetenzausweitung der Gewerkschaften ist auch finanziell nicht verkraftbar, denn die Personalausweitung des Apparates ist ja nicht beliebig machbar, und schon jetzt geraten die Gewerkschaften mit ihren Personalkosten an die Grenze ihrer Finanzierbarkeit. Eine noch stärkere Professionalisierung der Gewerkschaftsarbeit bürokratisiert die Gewerkschaftspraxis auch in einer Weise, daß sie mehr als ein Instrument des Status quo erscheint als daß sie schon in ihrer Urform plausibel ist. Und die Urform der Gewerkschaft ist „Bewegung“.

Reform statt Revolution

Die Gewerkschaften haben sich schon früher von einer Totalideologisierung der Politik abgesetzt. Die alten Überbau-Schlachten waren nie Gegenstand einer Gewerkschaftsarbeit, sie war immer stärker pragmatische Knochenarbeit als Ideologieakrobatik. Und die Attraktivität der Gewerkschaften war immer Pragmatismus. Während andere über eine ferne Zukunft nachdachten, waren Gewerkschaften eigentlich mehr am nächsten Schritt orientiert. Pragmatismus darf nicht mit Ziellosigkeit verwechselt werden. Aber Ziele, die allzuweit entfernt von der Gegenwart liegen, nehmen dem gewerkschaftlichen Tageskampf seine Konturen. In dieser spezifischen Differenz zwischen ideologischen Fernzielen und der notwendigen Tagesarbeit liegt auch der Zündstoff für die Kontroverse, die Karl Marx zeit seines Lebens mit den Gewerkschaften austrug. Mehr als einmal hat er sich über den „Kampf im Lohnsystem“ abschätzig geäußert: „Statt des konservativen Mottos: Ein gerechter Tageslohn für ein gerechtes Tageswerk! sollte sie (die Gewerkschaft) auf ihr Banner die revolutionäre Lösung schreiben: Nieder mit dem Lohnsystem.“

Wenn Karl Marx von den Gewerkschaften als Schule des Sozialismus sprach, war das mehr ein Zugeständnis an ihr Vorhandensein als ein positiver Auftrag. Und auch Rosa Luxemburg hat sich an der „Kurzsichtigkeit“ der Gewerkschaftsführer mehr als einmal gerieben. Nach dem Kölner Gewerkschaftskongreß 1904 warf sie den Gewerkschaftern ob ihrer Praxisversessenheit „Borniertheit“ vor. Die Gewerkschaften ließen sich nicht von der Tagespolitik abdrängen. Ihr Lebenselixier blieb der Reformismus. Revolution wurde verabschiedet, Reform trat an die Stelle. Das war die Voraussetzung für die großen Erfolge der deutschen Gewerkschaftsbewegung und ist eine Bedingung für das pragmatische Zusammenwirken von Arbeitnehmern aus unterschiedlichen ideologischen Lagern in einer Einheitsgewerkschaft.

Wenn es allerdings an die demokratischen Grundlagen des Staates geht, das muß hier einschränkend vermerkt werden, fallen alle organisatorischen Zuständigkeitsgrenzen. Dann befinden alle demokratischen Institutionen sich in einer Notwehr-Situation. Im Kapp-Putsch haben die Gewerkschaften diese Ausnahmesituation der Notwehr begriffen; 1933 allerdings nicht. Aber extreme Ausnahmesituationen können nicht verallgemeinert werden zu einem gewerkschaftlichen Mandat, mit dessen Hilfe sie sich an die Stelle des Staates setzen. Die heroischen Bewährungsproben sind selten, die kleinen Alltagsversuchungen der Verwechslung von Partei und Gewerkschaft häufiger.

Immer wieder waren Gewerkschaften der Umarmungstaktik durch Parteien ausgesetzt. Die SPD hat dies früher schon mit der Gewerkschaft versucht und kann es auch heute noch nicht lassen, Gewerkschaften in ihren Sog zu bringen. Was den sozialistischen Richtungsgewerkschaften mit ihrer Partei passierte, das hatte seine Parallele in dem Versuch kirchlicher Obrigkeit, die Christlichen Gewerkschaften als kirchliche Filiale zu betreiben. Beide Seiten müssen sich gegen diese Art von „Hilfe“ wehren. Aber die Gefahren sind nicht vorüber. Der DGB verfällt immer wieder in die Rolle einer Schwesterorganisation der SPD. Und in der CSU gibt es Denkspiele, sich in Selbsthilfe eine hauseigene Gewerkschaft einzurichten.

Das „Wie“ der Gewerkschaftsarbeit

Die sehr viel schwerer zu findende Antwort ist, wie Gewerkschaften ihre Aufgabe erfüllen können. Über die Diskussion des Grundsatzprogramms darf nicht vergessen werden: Gewerkschaftspolitik ist noch nicht am Ziel, wenn sie ihre Ziele formuliert hat. Die Debatte über eine moderne gewerkschaftliche Taktik könnte dabei zu kurz kommen, und der schönste Zweck nützt nichts, wenn ihm die Mittel ausgehen. Im Vordergrund einer modernen Gewerkschaftsarbeit sollte die Tarifpolitik stehen. Dies aber darf nicht mißverstanden werden als ein Rückzug auf Lohnpolitik. Die Tarifpolitik muß ihre Zuständigkeit auch auf dem Gebiet der Gestaltung der sozialen Verhältnisse der Arbeitnehmer erweitern. Die staatliche Sozialpolitik gerät immer stärker an die Nähe ihrer Grenzen. Das Geld wird knapper, und mit der einfa-

chen Alternative des Mehr-oder-weniger wird es bald zu Ende sein, denn die Hochherunter-Sozialpolitik verliert ihre finanziellen Spielräume. Die Lösungen müssen sehr viel eher in differenzierenden Antworten gesucht werden.

Eine Sozialpolitik, die mit dem Alles-oder-nichts arbeitet, erreicht in den meisten Fällen nur das Nichts, und nach der Maxime vorzugehen, „was nicht für alle Arbeitnehmer möglich ist, das darf für niemanden angestrebt werden“, landet im Stillstand. Für eine stärker differenzierende Sozialpolitik ist eben der Tarifvertrag ein unverzichtbares Instrument. Denn der staatliche Gesetzgeber steht immer unter den Zwängen einer großen Verallgemeinerungsnotwendigkeit. Humanisierung der Arbeitswelt zum Beispiel kann sicherlich von den Tarifpartnern praxisnäher gestaltet werden als durch einen Gesetzgeber, der sich in der Mehrzahl der Fälle auf die Festlegung von allgemeinen Mindesteinkommen beschränken muß. Das Netz der staatlichen Absicherung darf zwar nicht aufgegeben werden, Neuland jedoch wird sicher eher mit Hilfe der Pfadfinderrolle der Tarifpolitik erreicht.

Und hier schließt sich der Kreis zwischen dem Was und Wie einer modernen Gewerkschaftspolitik; die Konzentration gewerkschaftlicher Aufgabenstellung bedeutet nicht Schwächung gewerkschaftlicher Durchsetzungskraft, sondern Verstärkung ihrer Arbeit in der Praxis.

Pluralistische Gewerkschaften

Der Außenwirkung der Gewerkschaften freilich müssen die inneren Verhältnisse entsprechen. Deshalb muß die gewerkschaftliche Zielvorstellung in der gewerkschaftlichen Organisationsstruktur ihr Spiegelbild finden.

Wer für Mitbestimmung in der Gesellschaft eintritt, muß sie in der eigenen Organisation verbreiten. Eine millionenstarke Mitgliederbewegung funktioniert freilich nicht als Summe von Einzelmeinungen; sie muß strukturiert werden. Zu den bewährten Strukturprinzipien der Industriegewerkschaft, die für „einen Betrieb eine Gewerkschaft“ anstrebt, und neben dem Regionalprinzip könnte ein drittes Bein die stärkere Berücksichtigung von Meinungsgruppen sein. Dies muß nicht perfektioniert werden zu gewerkschaftlichen Fraktionen. Eine lose Form von Meinungsgruppen würde im übrigen auch die Extremisten zwingen, endlich Farbe zu bekennen. Das bewährte Spiel kommunistischer Unterwanderung im Gewerkschaftsbereich funktioniert nur deshalb stellenweise so erfolgreich, weil diejenigen, deren Ziele die Überwindung der freien Gewerkschaft ist, sich relativ leicht als Vertreter übergeordneter gewerkschaftlicher Gemeininteressen maskieren können. Wer für die DKP eintritt, soll zugeben, daß er auf eine Gewerkschaft hinarbeitet, die, wenn seine Arbeit Erfolg hat, im Dienste des Staates steht.

Das Angebot verschiedener Meinungsgruppen würde den Wahlen auch im Betrieb einen tatsächlichen Auswahlcharakter geben. Wenn für Gewerkschafter im

Betrieb nur eine gewerkschaftliche Liste zur Betriebsratswahl angeboten wird, dann haben ihnen die gewerkschaftlichen Vertrauensleute bereits die Entscheidung über die Zusammensetzung des Betriebsrates abgenommen, und die anschließende Betriebsratswahl hat für die Gewerkschafter nur die Funktion eines Notariats.

Innergewerkschaftliche Konkurrenzsysteme verhindern auch die Verkalkung eines Apparates, der durch das Wechselspiel von möglichen Alternativen nicht in Trab gehalten wird. Das Auswahlverfahren allein auf Vorstandswahlen zu konzentrieren, ist zu wenig. Auch die betriebliche Basis von Gewerkschaften sollte der Zustimmung durch allgemeine Wahlen ausgesetzt werden, denn sonst besteht die Gefahr für die gewerkschaftlichen Basisleute, sich im erreichten Besitzstand häuslich einzurichten. Die Einrichtung von Arbeitsgruppensprechern zum Beispiel wäre auch eine Bewährungsprobe für gewerkschaftliche Vertrauensleute. Indem sie sich um die Zustimmung aller Kollegen bemühen, testen sie ihre Zustimmungsfähigkeit auch jenseits der Organisationsgrenzen. Sie werden auf diesem Wege auch motiviert zur stärkeren Überzeugungsarbeit und Mitgliederwerbung.

Der DGB braucht eine größere Offensivkraft. Er darf sich nicht in den vier Wänden des heutigen Organisationsgrades selbstzufrieden niederlassen. Angesichts der großen Aufgaben, die auf die Gewerkschaften zukommen, ist eine stärkere Einbindung der „Basis“ in die Meinungsfindung unerlässlich.

Konsens ist das Ergebnis von Mit- und nicht einer Alleinbestimmung. Die innerorganisatorische Demokratisierung der Gewerkschaften könnte einer Gesellschaft, die nach Führern Ausschau hält, eine praktikable Alternative gegenüberstellen, indem sie Kollegialität zum Organisationsprinzip macht.