

Vielfalt in der Gemeinschaft: Gewerkschaften in Europa*

Die Programmdebatte des DGB
im Lichte der vergleichenden Gewerkschaftsforschung

Prof. Dr. Klaus von Beyme, geboren 1934 in Saarau/Schlesien, studierte nach einer Lehre als Verlagsbuchhändler Politologie, Soziologie und Geschichte in Heidelberg, München, Paris und Moskau. 1967 bis 1974 war er Professor für Politikwissenschaften in Tübingen, seitdem in Heidelberg. Er schrieb zuletzt in Heft 3/78 dieser Zeitschrift.

Die Rolle der Programmatik in europäischen Gewerkschaften

Bemühungen um Programmarbeit werden von Gewerkschaftskritikern gern als reine "Ideologie" abgetan, etwa im Tenor eines Schleyer-Artikels von 1974: „Heute

von Ideologen gefordert. . . morgen von Funktionären mißbraucht?"¹. Im Sinne der Ideologiekritik wird man sich davor hüten müssen, normative Programmatik an sich schon für Ideologie zu halten. Ideologisch im negativen Sinn — Verhüllung und Irreführung - ist allenfalls eine Programmatik, welche die normative Stellungnahme in das Gewand empirischer Aussagen und vorgeblich unabänderlicher Tatsachen kleidet².

Ein Vergleich der Programmatik der europäischen Gewerkschaften muß uns jedoch andererseits davor warnen, die Anforderungen an ideologische Geschlossenheit des gesellschaftstheoretischen Gegenentwurfs eines Programms der Gewerkschaften zu überdehnen, und von den Gewerkschaften im Programm einen Aktivismus zu fordern, den sie im Alltag nie wieder einholen können. Die einflußreiche Studie eines Frankfurter Teams will als Ideologie der Gewerkschaftsprogrammatik all die Elemente verstehen, „die in der Praxis gewerkschaftlichen Handelns keine Entsprechung finden". Dort heißt es weiter: „Verbandsideologie konstituiert sich als Diskrepanz zwischen programmatischem Anspruch und realer Praxis. Um Verbandsideologie handelt es sich, wenn den Forderungen nach Sozialisierung, gerechter Einkommensverteilung, Aufhebung der Objektstellung des Arbeiters keine handlungsleitenden oder nur inadäquate Strategien zugeordnet werden³."

Daraus müßte man eigentlich schließen, daß auf weitreichende Ziele besser verzichtet wird. Das kann dem Frankfurter Team nicht sehr gelegen kommen, da es die Gewerkschaften dafür lobt, daß sie „richtige Einsichten der sozialistischen Gewerkschaftstheorie" bewahrten. Darüber hinaus unterstellt eine solche Konzeption nicht nur, was „richtige Ziele" sind, sondern müßte eigentlich auch schon die adäquaten Mittel zur Verwirklichung dieser Ziele angeben können. Selbst das schärfste Mittel, das Gewerkschaften besitzen, um ihre Ziele zu verwirklichen, hat sich für weitreichende Programmvorstellungen nicht immer als das adäquate Mittel erwiesen, wie sich an der Idee des Generalstreiks zeigen läßt. Generalstreik für weitreichende Ziele war erfolgreich nur dort, wo die von den Gewerkschaften vertretenen politischen Ziele (z. B. Ausdehnung des Wahlrechts, Abwehr von Übergriffen auf demokratische Rechte) auch von außergewerkschaftlichen Gruppen geteilt wurden wie in Belgien 1893, in Schweden 1902 und beim Kapp-Putsch in Deutschland 1920. Wo der Generalstreik im Alleingang versucht wurde, war er langfristig ein Rückschlag für die Arbeiterbewegung (1. Mai 1920 in Frankreich, 1909 in Schweden, 1926 in Großbritannien)⁴.

* Leicht gekürzte Fassung des Beitrags für die Wissenschaftliche Konferenz des DGB zur Geschichte der Gewerkschaften. München, 12.-13. Oktober 1979.

1 Hanns Martin Schleyer: Gesetzesvorhaben von ordnungssprengender Dimension. Heute von Ideologen gefordert . . . morgen von Funktionären mißbraucht? *Der Arbeitgeber*, 1974, No. 7, S. 224.

2 Vgl. dazu: Karl Otto Hondrich: *Die Ideologien von Interessenverbänden*. Berlin, Duncker & Humblot, 1963, S. 177.

3 Joachim Bergmann u. a.: *Gewerkschaften in der Bundesrepublik*. Frankfurt, EVA, 1975, S. 1501

4 Für Details siehe: Klaus von Beyme: *Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen in kapitalistischen Ländern*. München, Piper, 1977, S. 187 ff.

Die „adäquate Strategie“ ist auch bei weniger aufwendigen Mitteln nicht immer eindeutig auszumachen. Richtig ist jedoch, daß sich Forderungen in der gewerkschaftlichen Programmatik finden lassen, die in der täglichen Arbeit kaum ernst genommen werden, und dazu gehört sicher die Forderung nach Verstaatlichung bei den deutschen und schwedischen Gewerkschaften.

Einerseits wird der Programmvergleich in der europäischen Gewerkschaftsbewegung dazu führen, daß man die Ziele nicht sehr viel weitreichender steckt als die Mitglieder sie innerlich tragen können. Es macht jedenfalls keinen guten Eindruck, wenn die französische CGT⁵ ein Bekenntnis zum Sozialismus selbst in den sonst organisatorisch-trockenen Statuten abgibt (Art. 1)⁶, andererseits aber die nichtkommunistischen Mitglieder der CGT durch einen führenden Funktionär wie Krasucki tröstet: „es ist nicht nötig, Anhänger des Sozialismus zu sein, um Mitglied zu werden“⁷. Die radikalsten Gewerkschaften der romanischen Länder leisten sich solche Widersprüche in großer Zahl und haben in der Regel nicht einmal Aktionsprogramme zur Aktualisierung und Anpassung der Programmatik an die täglichen Gegebenheiten eingeschaltet wie der DGB.

Vor allem der britische TUC hat dem kontinentalen Drang nach integrierter Ideologie — der nicht ohne Einflüsse des bürgerlichen Konstitutionalismus ist — immer widerstanden und beläßt das TUC-Programm so verstreut in Dokumenten, wie es die britische Verfassung bis heute ist. Das britische Beispiel zeigt zudem, daß auch ohne integriertes Programm relativ radikale und in bezug auf Sozialisierung sogar erfolgreiche Politik betrieben werden kann. Die Erfolge sind jedoch nur zum Teil der Gewerkschaftsbewegung allein zu verdanken und gehen vor allem auf das enge symbiotische Verhältnis organisatorischer Verschränkung zwischen Gewerkschaften und Labour Party durch kollektive Mitgliedschaften zurück.⁸ Ein Satz wie „Der Ausdruck ‚Militanz‘ bezieht sich auf Methoden, nicht auf Ziele“,⁹ wäre weder in Deutschland noch in den romanischen Ländern denkbar.

Wo ein radikales Programm angestrebt wird, weil wie im finnischen SAK¹⁰ starke kommunistische Minderheiten integriert werden müssen, erscheint es ehrlich, notfalls abweichende Verfassungsvorstellungen konkret zu benennen. Die SAK spricht sich daher dafür aus, notfalls Druck auszuüben, um den Verfassungswandel in ihrem Sinne zu fördern¹¹. Wenn eine Gewerkschaft in Deutschland ähnliches wagte, würde die Jagd auf Verfassungsfeinde bald die Gewerkschaften stärker mit einbeziehen. Auch bei der gegenwärtigen Mäßigung werden die Gewerkschaften schon

5 CGT Confederation Generale du Travail, größte, kommunistisch orientierte, französische Gewerkschaft.

6 CGT Statuts. Paris, 1970, S. 8.

7 Henri Krasucki: Syndicats et lutte de classes. Paris, Editions sociales, 1969, S. 52.

8 Lewis Minkin: The Party Connection: Divergence and Convergence in the British Labour Movement. Government and Opposition, 1978, No. 4, S. 458-495.

9 V. L. Allen: Militant Trade Unionism. London, Merlin, 1972, 3. Aufl. S. 18.

10 SAK: Suomen Ammatyhdistysten Keskusliitto, Finnischer Dachverband.

11 Principprogramm für Finlands Fackförbunds Centralorganisation. Helsinki 1971, S. 10.

gelegentlich als „weithin über dem Gesetz“ stehend hingestellt¹², obwohl es keinen anderen gewerkschaftlichen Dachverband in Europa gibt, der so viele explizite Verbeugungen vor der Verfassung macht, wie der DGB - ein Trend, der im neuen Programmwurf noch zugenommen hat.

Glücklicherweise sind die deutschen Gewerkschaften zur Zeit nicht in der Zwangslage, für die Revision einzelner Teile des Grundgesetzes kämpfen zu müssen. Je mehr jedoch das Grundgesetz als „Schranke“ für weiterreichende Reformen propagandistisch und durch Richtersprüche hochstilisiert wird - ein Trend, der sich auch beim Mitbestimmungsurteil des Bundesverfassungsgerichts widerspiegelt -, um so mehr könnten die deutschen Gewerkschaften gezwungen werden, im Hinblick auf Änderungen der Verfassung aktiv zu werden. In der neueren Programmdebatte fällt auf, daß Sätze wie „Eines der Grundrechte des Menschen ist das Recht auf Arbeit“ oder „Die Aussperrung . . . ist in jeder Form verfassungswidrig“ die Defizite verdecken, die das Grundgesetz enthält. Hier sollte realistischerweise angedeutet werden, daß man durch Grundgesetzänderung die Angleichung der Normen an einige westeuropäische Länder erreichen will.

Der britische TUC¹³ hat 1975 vorgemacht, wie man mit einem „nationalen Lobbyismus gegenüber dem Parlament“ durch Mobilisierung von Massenlobbyismus als pressure groups tätig werden kann, ohne den Boden des Verfassungsstaates zu verlassen¹⁴. Außerparlamentarische Druckpolitik der Gewerkschaften hat jedoch nicht in allen Ländern dauerhafte Erfolge gezeitigt und gelegentlich sogar zu Rückschlägen geführt - wie in Australien 1976. Die enthusiastische Verallgemeinerung solcher Möglichkeiten, weil 1968 und 1969 in Frankreich und Italien damit vorübergehende Durchbrüche erreicht wurden, solange die Staatsmacht hilflos war, wirkt Ende der siebziger Jahre jedoch eher naiv¹⁵.

In romanischen Ländern wächst das Bewußtsein, daß das Programm mit den radikalsten Forderungen nicht notwendigerweise das beste ist. In der französischen CFDT¹⁶, die viele undogmatische Linke und autogestionär gestimmte (auf Selbstbestimmung abzielende) Syndikalisten anzieht, hat die ständige Auseinandersetzung mit der überwiegend kommunistischen CGT das Mißtrauen gegen allzu integrierte Programme gestärkt. Mit wachsender Bedeutung der CFDT sahen die Gewerkschaftsführer ein, daß Gewerkschaften, die einen höheren Organisationsgrad besit-

12 So Horst Nachtigall: Die Gewerkschaften stehen faktisch weithin über dem Gesetz. Frankfurter Rundschau, 18. Aug. 1979, S. 14.

13 TUC: Trades Union Congress, britischer Dachverband.

14 TUC Report 1975. London, 1976, S. 108.

15 Detlev Albers u. a.: Überakkumulationskrise - Klassenkämpfe und die Perspektive der Mitbestimmung in Westeuropa. In: Frank Deppe (Hrsg.): Arbeiterbewegung und westeuropäische Integration. Köln, Pahl-Rugenstein, 1976, S. 71-97.

Ähnliche Beiträge: Colin Crouch/Alessandro Pizzomo (Hrsg.): The Resurgence of Class Conflict in Western Europe since 1968. London, Macmillan, 1978, 2. Bde.

16 CFDT: Confederation Francaise Democratique du Travail

zen als die Parteien, nicht mit gleicher Unbeugsamkeit bestimmte ideologische Forderungen vertreten können¹⁷.

Daß gerade die französischen Gewerkschaften, bei denen die Niedrigkeit des Organisationsgrades (ca. 23 %) am auffälligsten mit der systemverändernden Rhetorik in Kontrast steht, auf diesem Gebiet gesündigt haben, zeigen alle Umfragen unter Arbeitern in den 70er Jahren. Selbst organisatorische Treue unter französischen Arbeitern hat nicht bedeutet, daß alle Organisierten alle Konzeptionen übernahmen, die von ihrer Gewerkschaft vertreten wurden. Das Selbstverwaltungskonzept der CFDT wurde in einer Befragung von 44 % der Befragten vertreten, weit mehr als der Anteil der CFDT unter den Organisierten¹⁸. In einer Umfrage von 1978 waren weit höhere Prozentsätze der Arbeiter für den Status quo in der Industrie als ihr Organisationsgrad vermuten ließ. Die Verstaatlichungskonzeption der CGT wurde nur von 14 % der Befragten vertreten, der Nutzen häufiger Streiks wurde skeptischer beurteilt als von der offiziellen Streikrhetorik der Gewerkschaften und selbst das in Frankreich noch sehr traditional eingestellte Patronat (Unternehmerschaft) kam nicht so schlecht weg, wie man hätte denken müssen¹⁹.

Der DGB ist gut beraten, durch den Gewerkschaftsbarometer sich alle Jahre Klarheit zu verschaffen, welches die programmatischen Prioritäten der Arbeiter sind. Wir wissen aus den deutschen Umfragen, daß diese je nach Umständen rasch wechseln können²⁰. Drei Irrtümer sollten bei der Bemühung um ein Programm ausgeschaltet werden:

1. Basisnähe der Programmpunkte soll nicht heißen, daß ein Programm nur die Widerspiegelung der augenblicklichen Mitgliedermeinung sein darf. Wer das vertritt, verwechselt Demokratie mit Demoskopie. Programme müssen vorwärtsweisende Gedanken enthalten, die einen elitären Vorgriff von Experten erfordern. Dieser Vorgriff aber hat sich in Reichweite der Anschauungen der Mitglieder zu halten, wenn er nicht abgelöste ideologische Stellvertreterpolitik werden soll.

2. Gewerkschaften müssen nicht in allen Fragen zurückhaltender sein als die Parteien, mit denen sie bevorzugt zusammenarbeiten. Gewerkschaften können nicht zur Regierungsverantwortung gezogen werden - geschähe dies, so wäre das der vielbeschworene „Gewerkschaftsstaat“. Den Vorteil haben sie mit anderen Interessengruppen gemeinsam. Um die Diskussion zu stimulieren, können programmatische Forderungen gelegentlich weiter über das Ziel hinausschießen und müssen nicht nur das hier und heute Realisierbare im Auge haben, um jeweils die Ruhe wiederherzustellen.

17 Edmond Maire: CFDT. Pour un socialisme democratique. Paris, Seuil, 1971, S. 81 f.

18 Gerard Adam u. a.: L'ouvrier francais en 1970. Paris, Colin, 1970, S. 54.

19 Les syndicats sont-ils representatifs? Le Nouvel Economiste. 1978, No. 44, S. 44-53.

20 vgl. über Programmpunkte des DGB in der Perzeption der Mitglieder. Die Quelle, Jan. 1975, S. 39 f. Infas-Umfrage bei 2000 Gewerkschaftern. Vgl. auch Walter Nickel: Zum Verhältnis von Arbeiterschaft und Gewerkschaft. Köln, Bund-Verlag, 1974, 2. Aufl. S. 106.

3. Gewerkschaftliche Programmatik muß dem sozialen Wandel Rechnung tragen und kann sich nicht auf Punkte beschränken, die im engeren Sinne arbeitsrechtlicher Natur sind.

In Deutschland wird zunehmend von konservativer Seite versucht, die Ausweitung gewerkschaftlicher Tätigkeiten als gewerkschaftsstaatliche Tendenzen darzustellen, und in der Debatte um ein Verbändegesetz ist sogar von der Beschränkung der Verbandszwecke die Rede, als ob es sich hier um die handelsrechtliche Bekämpfung von möglichen Schwindelunternehmen handele. Umfassende Vertretungsansprüche sollen nach dieser Auffassung untersagt werden²¹. Ein Blick über die Grenzen der Bundesrepublik zeigt, daß wir hier im Drange, alles zu verrechtlichen, zu weit gehen. Von Großbritannien bis Italien finden sich in programmatischen Äußerungen der Gewerkschaften Bereiche, die sie kaum beeinflussen können, wie z. B. die Rechtspolitik im Bereich der Jugendkriminalität²². Selbst die alles andere als radikalen Gewerkschaften Amerikas unterbreiteten bei den letzten Wahlen 1976 beiden großen Parteien Forderungen, die sogar Forderungen zu einer härteren Ostpolitik einschlossen²³.

Aber noch glauben einige deutsche Juristen, die Verbandszwecke ließen sich beschränken und Gewerkschaftsaktivitäten ließen sich kanalisieren. Verbandszwecke im Programm sollten Verbände selbst beschränken, um die klare Prioritätensetzung nicht zu verwischen und den Versandhauskatalog von Forderungen zu vermeiden²⁴.

Organisatorische Erfahrungen westeuropäischer Gewerkschaften

Es wird zweifellos Stimmen geben, die eine integrierte Programmatik für eine überholte Vorstellung halten und die eine pragmatische ad hoc-Programmatik befürworten werden. Welcher Weg auch gegangen wird, gewisse organisatorische Erwägungen lassen sich dabei nicht vermeiden.

Dabei gibt es Bereiche, in denen der DGB stolz sagen kann, daß zwar er strukturell verbesserungsbedürftig ist, aber von den Nachbarländern wenig lernen kann. Die *Einheitsgewerkschaft* mit Industrieprinzip ist nirgends in ihrer freien Form (sozialistische Länder sollen hier einmal ausgeklammert werden) stärker verwirklicht als in Deutschland. Die Aufnahme der Polizeigewerkschaft als 17. Gewerkschaft

21 Herder-Domeich in: Kurt H. Biedenkopf/Rüdiger von Voss (Hrsg.): Staatsführung, Verbandsmacht und innere Souveränität. Stuttgart, Bonn Aktuell, 1977, S. 47.

22 z. B. TUC Report 1977, S. 156 über „Vandalism and antisocial Behaviour“. Luciano Lama: Relazione e conclusioni al IX Congresso CGIL, Rom, Editrici Sindacale Italiana, 1977, S. 77.

23 The AFL/CIO Platform Proposals presented to the Democratic and Republican Nation Conventions 1976. Washington DC, 1976, S. 56 f.

24 Karl-Heinz Giessen: Die Gewerkschaften im Prozeß der Volks- und Staatswillensbildung. Berlin, Duncker & Humblot 1976, S. 236. M. Gerhardt: Das Koalitionsgesetz. Berlin, Duncker, 1977. Skeptische Juristen gibt es zum Glück auch: Günther Teubner: Organisationsdemokratie und Verbandsverfassung. Tübingen, Mohr, 1978; Fritz W. Scharpf: Autonome Gewerkschaften und staatliche Wirtschaftspolitik: Probleme einer Verbändegesetzgebung. Frankfurt, Otto-Brenner-Stiftung, o. J. (1978).

und das Scheitern von Gewerkschaften der Medien- und Kulturschaffenden²⁵ haben gezeigt, daß der DGB Reorganisationsprobleme hat, auch wenn er frei von kleinteiligen Abgrenzungskonflikten ist, die das innerorganisatorische Leben von stark fragmentierten Dachverbänden wie dem englischen TUC (115 Mitgliedsgewerkschaften) oder dem amerikanischen AFL/CIO²⁶ (105 nationale, 51 Staaten- und 741 lokale Organisationen) mit ständigen Konflikten belasten. Auch die Relikte einer Konkurrenz von Industriegewerkschaften und Statusorganisationen der Angestellten und White-Collar-Worker ist in Deutschland erfreulich geringer als in anderen Ländern. Selbst hochintegrierte Dachverbände, wie die schwedische LO²⁷ mit relativ guter Durchsetzung des Industrieprinzips (wenn auch dort noch 25 Einzelgewerkschaften bestehen), stehen einem starken Angestelltenverband gegenüber, der fast halb so viel Mitglieder hat wie die LO, was zu ständigen Rivalitäten der beiden großen Verbände führt und für die Durchsetzung einer einheitlichen progressiven Programmatik bei der LO ein Hemmschuh ist²⁸. Der einzige Vorteil, den eine solche Rivalität mit sich bringt, ist, daß die Industriegewerkschaften es leichter haben, solidarische Lohnpolitik durchzusetzen und dabei weniger als deutsche DGB-Gewerkschaften (wie die ÖTV) Rücksicht auf Interessen einzelner Statusgruppen in der Organisation nehmen müssen²⁹.

Diese Problematik wird meist von den Befürwortern einer konfliktorischen Gewerkschaftspolitik am wenigsten begriffen: einerseits wird das Einströmen von Angestellten und Intellektuellen als eine Ausweitung der Basis der Gewerkschaftsarbeit begrüßt oder sogar schon als Beleg für ein einheitliches Bewußtsein der „Werkstätigen“ gelobt oder als Angleichung proletarischer Einstellungs- und Konfliktmuster bei bisherigen Mittelstandsangehörigen von konservativerer Seite verurteilt³⁰. Andererseits werden die wachsenden Solidaritätsschwierigkeiten in der Organisation übersehen. Interorganisatorische Konflikte drohen überall dort zu innergewerkschaftlichen Konflikten zu werden, wo die Organisierung bisher mittelständisch gesonnener Arbeitnehmer rasche Fortschritte macht. Der DGB wird auch im internationalen Vergleich erkennen müssen, daß die herausgehobene Stellung der Beamten in Deutschland ein stärkeres Hemmnis für solidarische Politik darstellt als in den meisten anderen Ländern. Das undifferenzierte Bekenntnis zum Berufsbeamtentum im alten Programm wird einem zeitgemäßerem Programm eines einheitlichen Personalrechts im öffentlichen Dienst weichen müssen.

25 Robert Steiert: Gewerkschaft der Polizei verstärkt Einheitsgewerkschaften, 1978, S. 289-294; Andreas Johannes Wiesand: Berufsinteresse im Kulturbetrieb. Zur Frage einer Kultur- und Mediengewerkschaft. GMH, 1973, No. 5, S. 276-289;

Auf dem Weg zur Mediengewerkschaft. GMH, 1973, No. 5, S. 290-308.

26 AFL/CIO: Federation of Labor/Congress of Industrial Organizations, US-amerikanischer Dachverband.

27 LO: Landsorganisationen i Sverige.

28 Otto Nordenskiöld: Förhållendet LO-TCO. En översikt. Stockholm, Tiden, 1972.

29 dazu vgl.: Hans-Adam Pfromm: Konflikte solidarischer Lohnpolitik. Göttingen, Schwartz, 1975, S. 29 ff.

30 Elisabeth Noelle-Neumann: Werden wir alle Proletarier? Wertewandel in unserer Gesellschaft. Zürich, Interfrom, 1978, S. 10 ff.

Die Einheitsgewerkschaft ist in Deutschland bisher nicht ernsthaft in Frage gestellt. Allenfalls die CSU scheint gelegentlich ihr programmatisches Bekenntnis zum Gewerkschaftspluralismus wörtlich zu nehmen. Die besonnenen CSU-Politiker dürften gleichwohl wissen, daß die Spaltungsdrohung gegenüber dem DGB wie die gegenüber der Fraktionseinheit mit der CDU anzusehen ist: wirksam ist sie nur, solange sie nicht benutzt wird und nur der Erhöhung der Einflußnahme für die eigene Gruppe dient. Vom DGB wird niemand verlangen, daß er vom Konzept der mühsam errungenen Einheitsgewerkschaft wieder abrückt. Programmatisch gibt es zu diesem Punkt kaum etwas zu äußern, in der Praxis wird man jedoch vielleicht auch im DGB umlernen müssen. Die Einheitsgewerkschaft blieb in Deutschland erhalten, weil die christliche Arbeitnehmerschaft nicht mit einer Mehrheit von Kommunisten konfrontiert war, wie in Frankreich und Italien, wo die organisatorische Einheit von CGIL³¹ und CGT zu Beginn des kalten Krieges zerbrach. Nicht nur die Mäßigung der sozialdemokratisch orientierten Gründer des DGB war ein Verdienst. Auch die undogmatische und weniger auf korporative Integration möglichst weiter Berufsgruppen orientierte Haltung der CDU-Gewerkschafter von 1949 machte die Einheit möglich. In Italien zerbrach die CGIL nicht nur am Dogmatismus der Kommunisten, sondern zum Teil auch an den korporativen Vorstellungen der christdemokratischen Führung unter De Gasperi³².

Die Polarisierung der Lager in vielen europäischen Ländern hat jedoch zu neuen Konflikten geführt, auch jenseits des Konfliktes mit Kommunisten. Selbst in Ländern wie den Niederlanden, wo kommunistische Gewerkschafter kaum eine große Rolle spielen, ist die lose Föderation als Vorform einer Einheitsgewerkschaft nur von der sozialdemokratisch orientierten NW und der katholischen NKV³³ gebildet worden. Die protestantischen Fundamentalisten im CNV³⁴ schlossen sich von den Einheitsbestrebungen wieder aus. Die lose Föderation ist auch hier 1976 um den Preis großer ideologischer Konzessionen an die katholische Arbeitnehmerschaft möglich geworden, wie sie sich in der programmatischen Äußerung der Föderation findet: „Die FNV erkennt die Bedeutung des Glaubens und der Weltanschauung als Quelle der Inspiration für Gewerkschaftstätigkeiten an“³⁵.

So große Konzessionen stehen in Deutschland nicht zur Debatte. Aber ein Hinweis, daß sozialistische und christlich-soziale Grundsätze in der Einheitsgewerkschaft zusammenfließen, kann sinnvoll sein, selbst wenn der Rest des Programms den erstgenannten Prinzipien näher stehen muß als den zweitgenannten. Falls die politischen Konflikte der Gruppen im Zuge der Polarisierung in der Bundesrepublik zunehmen sollten, könnte darüber hinaus auch im DGB ein innerer Pluralismus nö-

31 CGIL: Confederazione Generale Italiana del Lavoro.

32 Sandra Fontana: I cattolici e l'unità sindacale 1943-1947. Bologna, Il Mulino, 1978, S. 21.

33 NW: Nederlands Verbond van Vakverenigen, NKV: Nederlands Katholiek Vakverbond.

34 CNV: Christelijk National Vakverbond.

35 Federatie Nederlandse Vakbeweging: FNV. Amsterdam-Slotermeer, 1976, S. 5.

tig werden, wie er im ÖGB Österreichs praktiziert wird, wo politische Fraktionen wie sozialistische Gewerkschafter, die rund 70 % der Mitglieder hinter sich haben, christliche Gewerkschafter und Kommunisten unter der Bezeichnung „Gewerkschaftliche Einheit“ auftreten³⁶.

Aber mit wachsender Ausdifferenzierung der Meinungsblöcke können gewandelte interne Konfliktmuster nötig werden. Weniger gefallen würde ihnen, daß das Prinzip auch für Kommunisten gelten muß. Die Zulassung politischer Gruppen hätte den Vorteil, daß Kommunisten sich offen bekennen könnten und ihre weiterreichenden Sonderbestrebungen nicht immer unter blumigen Namen, die meist die „Einheit“ beschwören, tarnen müßten. Dagegen wird eingewandt werden, daß in einigen Gewerkschaften, vor allem dort, wo Beamte und Angestellte des öffentlichen Dienstes organisiert sind, sich die Einstellungs- und Überwachungspraktiken unseres Staates liberalisieren müßten, damit der innerverbandliche Pluralismus arbeitsfähig wird. Diesen Einwand kann ich nur unterstreichen. Der DGB-Vorsitzende Vetter befürchtete unlängst, daß Standesorganisationen unter dem Vorwand der politischen Zielsetzung gestärkt werden könnten³⁷. Für die Einbindung linker Weltanschauungsgruppen ist die Gefahr klein. Bei standespolitisch orientierten Gruppen der Rechten innerhalb des DGB soll jedoch gerade der Zulauf der reinen Standesorganisationen verhindert werden. Die Hoffnung, daß die DAG sich eines Tages schlicht auflösen werden müsse, oder gar die Führung einer Vernichtungsstrategie gegenüber den Resten von Statusorganisationen übernehme, hielten zum Glück selbst DGB-Amtsträger für gefährlich³⁸. Erfolge der DAG bei Sozialwahlen und einzelnen Betriebsratswahlen gaben den zur Vorsicht Mahnenden recht.

Ein weiteres Problem des Pluralismus hegt auf der europäischen Integrations-ebene. Im Bemühen um Gewerkschaftseinheit haben die vorwiegend kommunistisch orientierten Gewerkschaften der romanischen Länder versucht, ihre traditionellen Bande zu den Parteien zu lockern. In Spanien ging die Abkopplung verbal am weitesten. Die Aufgabe des leninistischen Gedankens, daß Gewerkschaften Transmissionsriemen sind, durch die Konzeption des Eurokommunismus, wie sie Santiago Carrillo in Spanien vertritt, führt auch zu starker Betonung der Autonomie der Gewerkschaften³⁹. Faktisch größere Konsequenzen aus dieser wachsenden Aufgabentrennung wurden in Italien gezogen, wo seit 1969 Unvereinbarkeitsbestimmungen für die Ämter in Partei und Gewerkschaft durchgesetzt wurden⁴⁰. Noch stärker wurde die gewerkschaftliche Wiedervereinigung, die 1972 in der Federazione

36 Vernunft in Arbeitswelt und Wirtschaft. Wien, Finforaustria. Bundespressedienst, o. J. S. 9; Peter Ulrich Lehner: Die österreichische Gewerkschaftsbewegung. GMH, 1974, No. 8, (486-497), S. 488; Werner Lang: Kooperative Gewerkschaften und Einkommenspolitik. Das Beispiel Österreichs. Frankfurt, Lang, 1978, S. 201 f.

37 Heinz O. Vetter: Die Einheitsgewerkschaft als ständige Aufgabe. GMH, 1979, H. 4 (193-204), S. 199.

38 FAZ. 15. 6. 1976, S. 1.

39 Tribuna Obrera: Comisiones Obreras y Eurocomunismo. Madrid, 1978, S. 118.

40 Sergio Turone: Storia del sindacato in Italia. Bari, Laterza, 1975, 3. Aufl., S. 464.

CGIL-CISL-UIL⁴¹ geschaffen wurde, durch die schrittweise Lösung vom Weltgewerkschaftsbund in Prag gefördert. CGIL-Präsident Lama legt jedoch Wert auf die Feststellung, daß dies kein Ende der Verbindungen zu den Gewerkschaften sozialistischer Länder bedeute. Um sich selbst unverdächtig zu machen, lobt er die verstärkte DGB-Ostpolitik, die auf ähnliches hinauslaufe⁴².

Am stärksten sind die Bande zwischen Kommunistischer Partei und einer Gewerkschaft in Portugal (Intersindical). Aber auch in Frankreich sind sie noch eng. Der DGB-Vorsitzende hat jüngst seine ablehnende Haltung bekräftigt, die CGT in den Europäischen Gewerkschaftsbund aufzunehmen. Hauptgründe sind die personelle Verknüpfung zwischen CGT und KPF, und die Mitgliedschaft im Verband der Ostblockgewerkschaften WGB. Am einleuchtendsten ist der dritte Grund: die ablehnende Haltung zur europäischen Integration, aber schließlich gibt es inzwischen sogar Abgeordnete in Straßburg, die die EG überwiegend ablehnen (etwa in der Labour Party)⁴³. Die personelle Verknüpfung zwischen den beiden Säulen der Arbeiterbewegung ist eher ein deutsches Erbe als eine französische Eigenart. Als in der zweiten Internationale die großen Rededuelle zwischen Bebel und Jaures stattfanden, ließ sich Legien, der Vorsitzende des Generalrats der deutschen Gewerkschaften, zu der Äußerung hinreißen „Die Franzosen haben keine gewerkschaftliche Organisation“, und Kautsky kritisierte die Vernachlässigung der Parteiarbeit⁴⁴. Personalunion zwischen Partei und Gewerkschaft wurde damals als das „österreichisch-deutsche Modell“ durch Mehrheitsbeschluß für international vorbildlich erklärt. Seit die Personalunion durch Leninsche Prinzipien in kommunistischen Organisationen enger gemacht wurde, sind viele Sozialdemokraten von dieser engen Bindung abgerückt, obwohl sie auch zwischen sozialdemokratischen Parteien und den ihnen zugewandten Gewerkschaften, die von ihren Gegnern als „sozialdemokratische Richtungsgewerkschaften“ kritisiert werden, noch nicht ganz überwunden ist.

In Deutschland gibt es keine förmlichen Äußerungen zu dem Problem in den Programmen der beiden Säulen der Arbeiterbewegung. Dennoch ist das Verhältnis auf der Spitzenebene im internationalen Vergleich eher loser. Verwunderlicherweise behaupten die beiden besten Kenner im Bereich der Gewerkschaftsstudien in Frankreich, die CGT sei weniger mit der KPF verbunden als der DGB mit der SPD. Das ist weder auf der Ebene der Funktionsträger noch auf der Wähler- und Mitgliederbene richtig⁴⁵. Die konservative Kritik in der Bundesrepublik muß diesen Eindruck ins Ausland vermittelt haben mit ihrer Polemik gegen die „Filzokratie“, für die die Europawahlen jüngst wieder ein willkommenes Anlaß waren.

41 CGIL: s. o., CISL: Confederazione italiana sindacati lavoratori, christdemokratisch; UIL: Unione italiana del lavoro, sozialdemokratisch-republikanisch

42 Luciano Lama: Il potere del sindacato. Intervista di Fabrizio D'Agostini. Rom, Editori Riuniti, 1978, S. 44, 42.

43 Heinz O. Vetter: Gewerkschaftseinheit für Europa. GMH, 1979, H. 5 (257-266), S. 261.

44 Internationaler Sozialistenkongreß zu Stuttgart 18. - 24. 8. 1907. Berlin, Vorwärts, 1907, S. 108 f.

45 Gerard Adam/Jean Daniel Reynaud: Conflits du travail et changement social. Paris, PUF, 1978, S. 27.

Trotz aller Unterschiede zwischen der Bundesrepublik und Frankreich sollte die enge Symbiose zwischen CGT und KPF nicht zum Anlaß genommen werden, die größte französische Gewerkschaft von der Kooperation fernzuhalten. Veters zweiter Grund ist das enge Verhältnis zum Weltgewerkschaftsbund in Prag. Immerhin hat Seguy seine Mitgliedschaft im Generalsekretariat aufgegeben, und die CGT-Vertreter haben die Praxis der Arbeitsbeziehungen in sozialistischen Ländern deutlich verurteilt⁴⁶. Selbst die antideutsche Propaganda der CGT, die Vetter mit Recht bei der Stahlkrise in Lothringen kritisierte, sollte nicht überbewertet werden. Ein CGT-Funktionär hat einmal in einem kleinen Kreis zugegeben, daß die CGT sonntags Brandreden gegen die integrative DGB-Politik zu halten hebe, aber montags im grauen Alltag davon träume, einig, schlagkräftig, finanzstark und politisch einflußreich zu werden wie der DGB. Im übrigen gibt es kein besseres Mittel zum Abbau wechselseitiger Vorurteile als die organisatorische Integration, auch wenn noch kein Grund gegeben ist, die Wachsamkeit gegenüber der CGT aufzugeben, solange ihr durchgreifender Wandel noch nicht über jeden Zweifel erhaben ist.

Schwerpunkte deutscher Gewerkschaftserfolge im internationalen Vergleich

Der DGB hat in der internationalen Gewerkschaftsbewegung gelegentlich wie der reiche Onkel dagestanden; man brauchte ihn, aber man liebt ihn nicht. Vielfach wurde integrative Politik als ein „deutsches Phänomen“ par excellence hochstilisiert, und auch deutsche Gewerkschaftsforscher haben gern die britischen Gewerkschaften wegen ihrer Konfliktorientiertheit gelobt. Zum Teil kam es dann zu gewagten historischen Ableitungen, wo frühe revisionistische Sündenfälle gefunden wurden, die dann das „Modell Deutschland“ der Ära Schmidt schon vorzuzeichnen schienen⁴⁷. Dabei wurde übersehen, daß vor 1933 in der ausländischen Literatur die Bewertung der englischen und deutschen Gewerkschaften genau umgekehrt war. Die deutschen Gewerkschaften galten als militant und kampforientiert⁴⁸, die englischen eher in ihrer Organisation nicht auf permanente Streiktätigkeit eingerichtet.

Zu den typisch deutschen Charakteristika gehörten die friedlichen Arbeitsbeziehungen, die mit einem Gemisch von Grauen und Bewunderung kommentiert wurden. Selbst eine englische Royal Commission wie die Donovan Commission reiste durch das Land, kam aber nicht zu eindeutigen Empfehlungen etwa in Fragen der Mitbestimmung: „Wir fanden keinen Konsensus über den Wert dieser Arrangements“⁴⁹. Das britische Widerstreben gegen deutsche Mitbestimmungsmodelle wurde jedoch durch die EG und die Bemühungen um eine europäische Aktienge-

46 Le Monde. 19. April 1978, S. 37. Le Monde. 18. April, S. 1 und 36.

47 Zum „Modell Deutschland“: Frank Deppe: Autonomie und Integration. Materialien zur Gewerkschaftsanalyse. Marburg, Verlag Arbeiterbewegung und Gesellschaftswissenschaft, 1979, S. 75 ff.

48 Jörgen Westerståhl: Svensk fackföreningsrörelse. Stockholm, Tiden, 1945, S. 137.

49 Royal Commission on trade Union and Employers' Associations 1965-1968. Chairman Lord Donovan. London, HMSO, 1975, Reprint, S. 258. Ziffer 1000.

Seilschaft abgebaut. Der TUC, der ursprünglich das deutsche Modell ablehnte, hat 1974 plötzlich die Übernahme des deutschen Zweietagenmodells der Teilung von Aufsichts- und Verwaltungsrat für nötig gehalten, um die Gewerkschaften an der Kontrolle teilnehmen zu lassen, ohne für die täglichen Routineentscheidungen mitverantwortlich zu sein⁵⁰. Erst in seinen Kommentaren zum Bullock-Report über Industrial Democracy 1977 modifizierte der TUC die Ansicht und war für einen einheitlichen Board, weil nun befürchtet wurde, daß die Entscheidungen im Zweistufenmodell zu fern von der Basis gefällt und die direkte Repräsentation des Arbeitnehmeranteils durch die Gewerkschaftsorganisation erschwert würden. Der deutsche Dualismus von Betriebsrat und Gewerkschaftsorganisation im Betrieb war in England immer ein Schreckgespenst⁵¹.

Die Schwankungen der Haltung gegenüber deutschen Modellen in der britischen Gewerkschaftsbewegung scheint mir in gewisser Weise typisch für den Ablauf der Kooperation in Europa: in einer ersten Phase pauschale ideologische Ablehnung, in einer zweiten Phase gewissenhaftes Studium der Realität und in einer dritten Phase die Ausarbeitung eigener Alternativen, die kaum mehr Anklänge an die deutsche Lösung, aber immerhin genügend Verständnis für die deutsche Form der Lösung enthalten, um eine engere Kooperation künftig möglich zu machen. Bemerkenswert ist, daß trotz aller verbaler Absetzung von der Mitbestimmung die konkreten Lösungen, die unter dem Namen „industrial democracy“ oder „participation“ angeboten werden, der deutschen Konzeption näher steht als radikalen Alternativmodellen wie „Arbeiterkontrolle“, „gestion democratique“ oder „autogestion“.

Die internationale Zusammenarbeit wird dadurch erleichtert, daß zunehmend das Verständnis dafür gestärkt wird, daß Mitbestimmungsmodelle, die — vor allem in den deutschsprachigen Ländern plus Holland und Luxemburg - zuerst diskutiert wurden, nicht aus irgendeiner frühen Option für den Revisionismus und Reformismus resultieren, sondern daß wir es mit dem Paradoxon zu tun haben, daß je radikaler und konfliktorientierter eine Arbeiterbewegung - wie die deutsche Ende des 19. Jahrhunderts — war, um so früher der Staat in die Befriedung der Arbeitsbeziehungen hineingezogen wurde. Die Befriedung vollzog sich zum Teil über Partizipationsangebote⁵². Die Gewerkschaften der romanischen Länder, die uns vielfach als Vorbild konfliktorientierter Gewerkschaftspolitik vorgehalten wurden, haben mit ihrer verbalen Ablehnung von Partizipationsmodellen meist nur dokumentiert, daß sie noch nicht stark genug waren, die Unternehmer zu weitreichenden Partizipationsangeboten zu zwingen, und daß ihr Einfluß auf den Staat nicht ausreichte, um diesen zu

50 Eric Batstone/P. L. Davies: Industrial Democracy. European Experience. London, HMSO, 1976, S. 53.

51 TUC: Industrial Democracy, including supplementary evidence to the Bullock Committee. London, 1977, S. 47. Report of the Committee of Inquiry on Industrial Democracy (Chairman Lord Bullock). London, HMSO, Jan. vgl. auch John Elliott: Conflict or Co-operation? The Growth of Industrial Democracy. London, Kogan Page, 1978, S. 241 ff.

52 Karlheinz Nagels/Arndt Sorge: Industrielle Demokratie in Europa. Frankfurt, Campus, 1977, S. 118. Vgl. auch: Karlheinz Nagels: Überbetriebliche Partizipation von Arbeitnehmern in Europa. Frankfurt, Campus, 1978.

gesetzgeberischen Schritten zu veranlassen. Das Defizit wirkt um so schwerer, als — trotz gelegentlichen Ansätzen zu Doppelherrschaft im Betrieb, wo Delegiertensysteme sich neben die Gewerkschaftsorganisation und die gesetzlichen Mitbestimmungsgremien schoben — schwächer entwickelte Partizipationsorgane in diesen Ländern zum Teil nicht fehlen. Es entstand dann häufig ein weiteres Paradoxon: In Sonntagsreden sagte man sich pathetisch von deutschen Mitbestimmungsmodellen los, um montags zähneknirschend in das „comité d'entreprise" oder die „comissione interna" zurückzukehren, in der man geringere Möglichkeiten der Mitwirkung hatte als im deutschen Modell.

Es gibt wenig Grund, darüber in Selbstzufriedenheit zu verfallen. Im Gegenteil. Angesichts der Versuche, durch Richterspruch die politische Bewegung zur Herstellung vollparitätischer Mitbestimmung in der Bundesrepublik zu blockieren, muß man im Vergleich zugeben, daß die Deutschen Fehler gemacht haben, einschließlich der deutschen Gewerkschaften. Die allumfassende gesetzliche Regelung und jahrelanges Gerangel um den Repräsentationsschlüssel haben die deutsche Lösung inflexibel gemacht.

Schwedische Rahmenregelungen, die die Ausfüllung den Arbeitskämpfen und kollektiven Verhandlungen überläßt, haben Vorteile. Es werden keine Kluften zwischen großen und kleinen Betrieben geschaffen, die Demokratisierungsforderungen sind nicht so stark auf Leitungsgremien fixiert, sondern arbeiten mit selbststeuernden Gruppen in vielen Bereichen, und der Paritätenschlüssel im konkreten Fall ist kein Geschenk des Gesetzgebers, sondern wird je nach Bedürfnis und Partizipationswillen erkämpft⁵³. Wie häufig ist der Willensbildungsprozeß in Schweden schwerfällig und überpluralistisch, und die Kompromißlösungen sehen flexibel aus! Die Resultate sind kurzfristig vielleicht sogar weniger durchgreifend als in Deutschland, langfristig gesehen können sie jedoch weiterreichen und helfen, Frustrationen abzubauen, wie sie sich angesichts des heutigen Patts in die gewerkschaftliche Mitbestimmungsdebatte schleichen.

Die *Vermögensbildung* ist ein weiterer Programmpunkt, der in ausländischen Gewerkschaftsbewegungen häufig als typisch „deutsch" angesehen wird. Die meisten Gewerkschaften Europas verhalten sich abwartend, nur in den Niederlanden und in Österreich haben die Gewerkschaften die Vermögensbildungsdiskussion aufgegriffen. Schweden hat nach einiger Abstinenz in den siebziger Jahren die Führung der Diskussion übernommen, da erstmals die Verknüpfung von Mitbestimmung und Umverteilung konsequent versucht wird. Meidners Plan, seit 1971 in der schwedischen LO diskutiert, sieht vor, daß alle Unternehmen - mit Ausnahme der staatlichen und der genossenschaftlichen Betriebe mit mehr als 50 Beschäftigten - jährlich 20 % ihres Gewinns nach Abschreibungen in Form von Aktien in einen zentralen

53 Zum Vergleich der Modelle aus schwedischer Sicht: Demokrati på arbetsplatsen. Förslag till ny lagstiftning om förhandlingsrätt och kollektivavtal. Stockholm, Son, 1975, 1.

Ausgleichsfonds überführen, der keine individuelle Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer bedeutet. Die Dividende soll der Fonds zu neuen Aktienkäufen, zur Ausbildung von gewerkschaftlichen Spezialisten und zur Aufklärungspolitik benutzen. Nach 20 Jahren wird damit gerechnet, daß der Fonds ein Drittel des Produktivvermögens in Schweden besitzt. Gegner des Modells rechnen mit noch schnelleren Umverteilungsfristen und bemängeln das Übergewicht der Gewerkschaften bei der Besetzung der Gremien, bei der die örtliche Gewerkschaftsgruppe ein Vorschlags- und Vetorecht für die Besetzung von Sitzen im Ausschuß durch die Branchenfonds behalten soll. Die Leitung des Zentralfonds soll sich aus Vertretern der gewerkschaftlichen Branchen- und Berufsverbände zusammensetzen.

Meidners Vorschlag wurde vom Bund-Verlag auf deutsch vorgelegt⁵⁴. Aber seine inhaltliche Diskussion hat in der deutschen Gewerkschaftsbewegung noch kaum stattgefunden. Selbst die schwedischen Sozialdemokraten haben im Wahlkampf 1976 das Projekt für die achtziger Jahre auf Eis gelegt, und im Wahlkampf Herbst 1979 das Thema weitgehend unberührt gelassen, um der Feindseligkeit der bürgerlichen Parteien gegen das Projekt nicht weitere Nahrung zu geben. Die knappe Wahlniederlage Palmes vertröstet die Gewerkschaften auf die Arbeit der staatlichen Enquetekommission, die Anfang der achtziger Jahre ihre Vorschläge zu diesem Problem vorlegen müssen.

In der Bundesrepublik zeigt sich eine ähnliche Stagnation der Pläne. Die Regierung Schmidt scheint eher aus Wahlkampfgründen — zur Einlösung eines Versprechens der Regierungserklärung - das Thema noch einmal aufzugreifen. Allenfalls eine kollektive Form der Vermögensbildung scheint für die deutschen Gewerkschaften akzeptabel zu sein — auch wenn einzelne DGB-Organisationen wie die Gewerkschaft Bau-Steine-Erden sich früher für individuelle Formen stark gemacht haben. Es wächst die resignative Einsicht, daß in einer sozial-liberalen Koalition dem kleineren Partner keine für die Gewerkschaften akzeptable Lösung abgerungen werden kann.

Die DGB-Programm-Diskussion wird in diesem Punkt weitgehend alleingelassen. Alle individuellen Formen der Vermögensbildung auf Betriebsebene bleiben den Einwänden ausgesetzt, daß die Vermögensbildung durch eine Steigerung von Investitionsgütern inflationsverstärkend wirkt, daß die Mitglieder solche Modelle überwiegend als versteckten „Lohnraub“ nicht innerlich akzeptieren, daß mit Infrastruktur- und Sozialpolitik größere Umverteilungswirkungen zu erzielen sind als mit Vermögensbildung, die Sorge, daß Vermögensbildung isoliert keine fruchtbaren Wirkungen entfaltet, wenn nicht zahlreiche zur Zeit kaum durchsetzbare Maßnahmen gleichzeitig realisiert werden, wie Konzentrationskontrolle, Ausbau der Mitbestimmung und Investitionslenkung. Auf dem linken Flügel bleibt das zusätzliche Ar-

54 Rudolf Meidner u. a.: Vermögenspolitik in Schweden. Köln, Bund-Verlag, 1978.

gument, daß Vermögensbildung - im Gegensatz etwa zur Mitbestimmung - weiterreichende Entwicklungen blockiert, weil der Bürger noch zusätzlich an den Gedanken des individuell verfügbaren Privateigentums gewöhnt wird⁵⁵.

Auch wenn die Gewerkschaften in Europa überwiegend gegen die verschiedenen nicht-kollektiven Modelle skeptisch bleiben, werden sie sich klarwerden müssen, wie sie sich faktisch zu den verschiedenen Versuchen zu Vermögensbildung auf betrieblicher Ebene stellen, die weiterlaufen. Darüber hinaus haben einige EG-Länder gesetzgeberische Schritte unternommen (Dänemark 1973, Holland 1976, in Frankreich gibt es einen Gesetzesentwurf vom Oktober 1978), die Vermögenspolitik in Angriff zu nehmen, und die EG-Kommission unterstützt zunehmend solche Ideen⁵⁶.

Die integrative Funktion der Gewerkschaften - die sich in der neueren Programmdebatte als den „entscheidenden Integrationsfaktor der Demokratie“ verstehen, wird von kritischen Betrachtern vor allem in der deutschen Betonung der *Verrechtlichung der Arbeitsbeziehungen*⁵⁷ und in der Kooperation auf höchster Ebene mit Regierung und Arbeitgeberverbänden gesehen. Angesichts der legalistischen Tradition sollte nicht jede Verrechtlichung als Fehlentwicklung angeprangert werden. Es muß klargestellt werden, daß Teile der Verrechtlichung auch nicht um ihrer selbst glorifiziert werden. Ein internationaler Vergleich rechtfertigt jedenfalls nicht die Verabsolutierung des deutschen ausdifferenzierten Systems von Gerichten wie in Sätzen: „Die Verwirklichung des sozialen Rechtsstaates erfordert eine selbständige Arbeits-, Sozial- und Verwaltungsgerichtsbarkeit“, die auch in der neueren Programmdebatte wieder auftauchen.

In weiten Bereichen der *Sozialpolitik* lassen sich aus dem internationalen Vergleich kaum Anregungen für die deutsche Programmdebatte finden. Zu verschieden sind die jeweiligen Systeme, und zu rasch hat sich hier vieles gewandelt, so daß hier die stärksten programmatischen Neuformulierungen erwartet werden müssen. Konsequenter wird hier das Mitgestaltungsrecht der Gewerkschaften ausgebaut werden müssen. In diesem Bereich ist die deutsche Tradition immer „integrativ“ gewesen. Schon Anfang des Jahrhunderts gab die deutsche Arbeiterbewegung den Widerstand gegen staatliche Regelungen auf, und von Anfang an war die Funktion der Gewerkschaften, Druck auf Staatsorgane zur Intervention auszuüben statt wie in den angelsächsischen Ländern die Selbsthilfe als großen Versicherungs- und Kooperationsbetrieb zu betonen, stark entwickelt⁵⁸.

55 Vgl. Karl H. Pitz (Hrsg.): Das Nein zur Vermögenspolitik. Gewerkschaftliche Argumente und Alternativen zur Vermögensbildung. Reinbek, Rowohlt, 1974, S. 127 ff.

56 Commission of the European Communities (Com [79] 190 final). Employee participation in Asset Formation. Brüssel, Aug. 1979, S. 24 ff.

57 Rainer Erd: Verrechtlichung industrieller Konflikte. Normative Rahmenbedingungen des dualen Systems der Interessenvertretung. Frankfurt, Campus, 1978.

58 Vgl. v. Beyme, a.a.O., S. 132.

In jüngster Zeit wird die Fülle der integrativen Einflüsse, denen nicht zuletzt die Gewerkschaften ausgesetzt sind, unter der Bezeichnung „*Neokorporatismus*“ diskutiert. Darunter wird ein politisch-ökonomisches System verstanden, in dem der Staat die Aktivitäten von überwiegend in Privateigentum befindlichen Unternehmen dirigiert, in Partnerschaft mit einer den Repräsentanten von nichtkompetitiven, hierarchisch geordneten und funktional ausdifferenzierten Interessengruppen⁵⁹. Nimmt man eine solche Definition wörtlich, so gibt es sicher keinen Neokorporatismus in Westeuropa. Selbst noch so kooperative Gewerkschaftspolitik hat die DGB-Gewerkschaften nicht zu nichtkompetitiven, von oben völlig stromlinienförmig vorgeformten Organisationen gemacht, auch wenn man nachweisen kann, daß die DGB-Spitze und ein Ministerium gelegentlich so intensiv miteinander gesprochen haben, daß sich ein Teil des Referentenentwurfes im DGB-Rundschreiben wiederfindet⁶⁰.

Am weitesten fortgeschritten ist die korporative Einbindung im Dreiecksge- spräch Staat, Arbeitgeber-, Arbeitnehmerverbände heute in Schweden, Norwegen und Österreich, also in Ländern, wo die Beziehungen zwischen Arbeiterpartei und Gewerkschaften eng sind. Für solche Länder hat man noch konkret angebbare Kooperationsformen in sozial-ökonomischen Räten oder informelleren Gremien wie der schwedischen „Harpund-Demokratie“ (Spitzengespräche von Regierung und Verbänden) benutzt, um Korporatismus nachzuweisen⁶¹. Die Debatte um den Bundes-, Wirtschafts- und Sozialrat, den der Bundesausschuß des DGB im März 1971 forderte⁶², hat Verdachtsmomente gestärkt, daß der DGB den latenten Korporatismus einer Gesellschaft, die auf dem Wege zur „formierten“ war, noch fördern wollte, obwohl sein Modell sich gerade von ständestaatlich-korporativen und partnerschaftlichen Räten absetzte, in dem es einen klaren Dualismus zwischen Arbeit und Kapital konstruierte, der nicht durch Aufnahme aller möglichen Verbände verwässert werden sollte und selbst Minderheiten die Möglichkeiten der Initiative eingeräumt wurde, damit nicht jede Initiative im Brei der Gruppenharmonie ersticke. Der DGB wird sich in der Programmdebatte überlegen müssen, ob er zu einer derartigen Formalisierung der Gruppeneinflüsse kommen will. In Zeiten der Vorherrschaft konservativer Parteien mag die Konstruktion von Vorteil für die Gewerkschaften sein, in Zeiten, wo die Regierung bei einer von der SPD geführten Regierung liegt, ist sie weit entbehrlicher.

Inzwischen werden aber nicht so sehr irgendein Wirtschaftsratsmodell und die international stark in ihrer Bedeutung überschätzte Konzertierte Aktion zum Nach-

59 Philippe Schmitter: Modes of Interest Intermediation and Models for Societal Change in Western Europe. Comparative Political Studies, 1977, No. 1, S. 7-38.

60 Hans Kastendiek: Konzeptionelle Probleme der Korporatismus-Analyse. Referat für die 10. Arbeitstagung des Arbeitskreises „Parteien — Parlamente - Wahlen“ der Deutschen Vereinigung für Politische Wissenschaft am 23/24. Februar 1979 in Neuss, S. 20.

61 Robert B. Kvavik: Interest Groups in Norwegian Politics. Oslo, Universitetsforlaget, 1976, S. 176.

Agne Gustafsson Red.: Företagsdemokrati och den offentliga sektorn. Lund, Studentlitteratur, 1978, S. 14 ff.

62 Dokument in: Gerhard Leminsky/Bernd Otto (Hrsg.): Politik und Programmatik des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Köln, Bund-Verlag, 1974, S. 147 ff.

weis korporativer Strukturen benutzt. Der Drang der Regulierung des Verbandswesens⁶³ oder stark konfliktfeindliche Züge der deutschen politischen Kultur, die früher unter anderen Bezeichnungen kritisiert wurden, werden nun als „korporatives Bewußtsein“ behandelt⁶⁴. Dem Drang, gesamtgesellschaftliche Analysen unter immer neuen Wortschöpfungen zu variieren, sollte entgegengetreten werden, in dem Bewußtsein, daß Korporatismus ein idealtypisches Konstrukt ist. Konkret kann man nur ein Mehr oder Weniger an korporativen Strukturen feststellen⁶⁵.

Die Bundesrepublik ist auf diesem Weg nicht so weit fortgeschritten wie andere Länder. Vor allem hat diese Art der Konfliktschlichtung nicht schon unter Umgehung der Parteien oder nur unter Benutzung von Fraktionen der Parteien stattgefunden, so daß die politische Vermittlungsebene der Konflikte noch nicht so ausgehöhlt ist, wie der Idealtypus des Korporatismus vermuten läßt. Denn die Feststellung, „der Staat dirigiert“ wirft ja die Frage nach den relevanten Agenturen auf, die in ihm herrschen. In manchen Punkten ist der „bargaining corporatism“ Großbritanniens, der sich in immer neuen Anläufen zu einem Sozialvertrag um Löhne und Preise in der Zeit der Labour-Regierungen äußerte, der Versuch einer förmlicheren Festlegung, als er in der Bundesrepublik je versucht wurde⁶⁶. Die Zwangsschlichtung ist in Deutschland stärker abgelehnt worden als in Ländern, die stolz auf ihre Tradition des freien Verhandelns sind wie Skandinavien und einige angelsächsische Länder (vor allem Neuseeland).

Aus dem Scheitern der Versuche, einen Sozialvertrag zu schaffen, wird man vermutlich bei uns lernen. Die gegenwärtige Stimmung in den Einzelgewerkschaften ist eher „nachschlags“- und inflationsausgleichs-orientiert als auf eine korporative Lohnpolitik eingestimmt. Auch die deutschen Gewerkschaften werden sich für ihre programmatischen Äußerungen überlegen müssen, wie weit sie die Einbindung akzeptieren. „Korporatismus“ ist von England bis Italien jedenfalls zum großen Schimpfwort in den industriellen Beziehungen geworden⁶⁷. In einer Reihe von Problembereichen wird der DGB in der voraussehbaren Zukunft vermutlich alles andere als korporatistisch reagieren: in der Frage des Verbots der Aussperrung, der Neuordnung der Berufsbildung, in Teilen der Sozialpolitik. In einigen anderen Bereichen wird die Kooperation hingegen weitergehen, auch wenn das zum Anlaß genommen wird, die DGB-Gewerkschaften des Korporatismus zu verdächtigen.

63 Ulrich von Alemann/Rolf G. Heinze (Hrsg.): Verbände und Staat. Vom Pluralismus zum Korporatismus. Opladen, Westdeutscher Verlag, 1979, verwenden zwei Drittel des Raumes auf die Verbandsrechts- und Regulierungsproblematik.

64 Kastendiek, a.a.O., S. 15.

65 So vor allem Leo Panitch: The Development of Corporatism in Liberal Democracies, Comparative Political Studies, 1977, No. 1, S. 61-90.

66 Vgl. dazu Colin Crouch: Class Conflict and Industrial Relations Crisis. Compromise and Corporatism in the Policies of the British State. London, Heinemann, 1977, S. 262.

67 Luciano Lama/B. Manghi: Il sindacato di classe ieri e oggi. Rom, Editrice Sindacale Italiana, 1977, 3. Aufl., S. 28, 32.