
Dieter Hoenerhoff,
IG Chemie-Papier-Keramik

Dieter Hoenerhoff, geb. 1936, war von 1951 bis 1963 ehrenamtlich gewerkschaftlich tätig, besuchte dann die Sozialakademie in Dortmund und ist von 1964 an bei der IG Chemie beschäftigt, und zwar zunächst in einer Verwaltungsstelle, dann in einem Bezirk. Seit 1978 ist er Bundesangestelltensekretär der IG Chemie-Papier-Keramik.

Frage: Mit welcher Erwartung bist Du hierhergekommen?

Antwort: Dieser Kongreß hat - durch die allgemeine politische Lage, d. h. die Arbeitsmarktsituation, die Diskussion im sozialpolitischen Bereich - sicher-

lich schon einiges an Erwartungen hochkommen lassen. Dazu kommt dann noch der personelle Wechsel im Geschäftsführenden Bundesvorstand, es sind ja immerhin mehrere, die ausscheiden.

Glaubst Du, daß sich in der gewerkschaftlichen Politik etwas ändert?

Zunächst einmal ist, glaube ich, deutlich geworden, daß der DGB schon in der Vergangenheit mit seinen Vorstellungen zu einem Beschäftigungsprogramm, aber auch mit seiner Haltung zu den Initiativen der Regierung immer eine deutliche Position eingenommen hat und auch einiges problematisiert hat. Das dürfte eigentlich durch diesen DGB-Bundeskongreß noch einmal unterstützt worden sein, durch eine ganze Reihe von Äußerungen. Heinz Oskar Vetter hat in seinem Geschäftsbericht doch einiges Wesentliche dazu gesagt; Gerd Muhr hat das noch einmal sehr unterstrichen, und man muß auch sagen, daß Ernst Breit in seiner Rede noch einmal sehr deutlich darauf hingewiesen hat. Insofern würde ich eigentlich meinen, daß sich in der Öffentlichkeit der Eindruck verstärkt haben müßte, daß der DGB gerade auf dieser Linie aktiv weitermachen will, und das halte ich für einen ganz wesentlichen Punkt. Eine zweite Sache in diesem Zusammenhang ist die Diskussion um die gemeinwirtschaftlichen Unternehmen. Da, muß ich sagen, hat mir sehr gefallen, daß der DGB sich nicht in eine Diskussion hineinziehen läßt, die ihm von Zeitungen und Zeitschriften gerade in den letzten Tagen und Wochen quasi aufgezungen werden sollte. Ich finde, dadurch, daß man gleich zu Beginn dieser ganzen Auseinandersetzung Konsequenzen gezogen hat bei der Neuen Heimat, daß man darüber hinaus dann auch den Prüfungsbericht, wenn er vorliegt, voll auswerten will, daß man eine Arbeitsgruppe eingesetzt hat, um das entsprechend voranzutreiben, dadurch ist doch sehr deutlich geworden, daß der DGB das Gesetz des Handelns behält, d. h. also, daß er nicht von irgendwoher, von irgendeiner Zeitung Anstöße braucht, sondern, daß er von sich aus diese Dinge so regeln will, wie sie in einer normalen Organisation geregelt werden. Das halte ich für eine gute Sache.

Alles in allem: Beschäftigungspolitik war für mich ein ganz wesentlicher Punkt, der Bereich Sozialpolitik war ein zweiter wichtiger Punkt und ein dritter Punkt - das spielt natürlich irgendwie hinein - die gemeinwirtschaftlichen Unternehmen.

Haben Dich bestimmte Reden oder Diskussionsbeiträge besonders überzeugt?

Einmal die Ergänzung zum Geschäftsbericht von Heinz Oskar Vetter und zum zweiten, gestern, das Grundsatzreferat von Ernst Breit. Das waren - für meine Begriffe - die besten Aussagen zur Gesamtproblematik.

Hast Du für Deine Arbeit Antworten gefunden hier auf dem Kongreß; gibt es für Dich neue Impulse, die Du mitnehmen kannst?

Ja, durch die eindeutige Beschlußlage kann man jetzt klare Aussagen machen, das konnte man vorher durch die Beschäftigung mit dem Grundsatzprogramm auch schon, aber das wurde jetzt eben aktualisiert. Für die Hauptprobleme, die uns ja in den nächsten Jahren begleiten werden, kann man einiges mit den Anträgen, die beschlossen wurden, anfangen. Das könnte uns schon ein ganzes Stück weiterhelfen. Natürlich ist die Anwendung in der Verwaltungsstelle oder im Betrieb anders als in der Hauptverwaltung einer Gewerkschaft.

Eher in Nebenbemerkungen - so bei Heinz Oskar Vetter - wurde auf Dinge hingewiesen, die in den letzten Jahren nicht gelaufen sind. Siehst Du eine Entwicklung dahin, daß der DGB im Verhältnis zu den einzelnen Gewerkschaften nun gestärkt ist, daß er unverändert dasteht, daß sich Veränderungen ergeben müssen?

Ich glaube, wir haben eine ganz konkrete Aufgabenverteilung innerhalb des Deutschen Gewerkschaftsbundes, der 17 Einzelgewerkschaften, und das Ganze kann eigentlich nur im Sinne der Arbeitnehmer funktionieren, wenn es eine intensive Zusammenarbeit gibt. Diese intensive Zusammenarbeit halte ich schon für eine ganz wichtige Sache, aber ich finde, dazu braucht man keine Satzungsänderungen, da muß man miteinander reden, und da finde ich das, was Ernst Breit gestern gesagt hat, so wichtig. Er sagt nämlich zum Schluß seiner Ausführungen: "Zur gegenseitigen Glaubwürdigkeit gehört zweifellos auch Offenheit, Offenheit nicht nur zuletzt über Zusammenhänge und Verhaltensweisen, die Zeitungen und Zeitschriften bis in die Tage dieses Kongresses hinein Gelegenheit zu gewiß nicht immer von Wohlwollen bestimmten Darstellungen gegeben haben. Kein Zweifel: Da gibt es für uns noch einiges zu tun. Ich meine, wir sollten am Ende nichts, aber auch gar nichts zu verbergen haben. Wir würden sonst unfähig zu solidarischem Handeln, zu solidarischem Handeln, dessen wir dringender bedürfen denn je." Ich finde, wenn man das in die Praxis umsetzt, dann würde das eigentlich genau das bringen, was wir als Gewerkschaften insgesamt brauchen.

Aber liegt im Umsetzen in die Praxis nicht ein schwieriges Problem?

Man muß eben diskutieren, muß miteinander reden. Wenn man nicht miteinander redet, wird es sicherlich auch zu unterschiedlichen Positionen kommen, die dann bleiben. Und durch dieses Miteinanderreden muß man versuchen, Kompromisse zu finden, wobei ich einmal davon ausgehe, daß alle von dem gleichen Grundgedanken getragen sind: Arbeitnehmerinteressen zu vertreten - und folglich auch einen Konsens finden können.

Im Vorfeld des Kongresses ist geredet worden über Gruppen, über Strömungen, über Bewegungen und ihre Beziehung zur Gewerkschaftsbewegung. In der Friedens- und Abrüstungsfrage zeichnete sich zunächst auch eine kontroverse Diskussion ab. Meinst Du, daß sich hier Positionen verhärten werden oder daß in den meisten Fällen Kompromisse gefunden werden, die nicht Formel- oder Scheinkompromisse sind?

Das haben wir doch gerade an dem Antrag 1 gesehen, daß so etwas möglich ist. Wie man unterschiedliche Standpunkte zunächst einmal darstellt, man sich dann zusammensetzt, zusammenrauft, einen Kompromiß findet. Wir haben gesehen, daß dieser Kompromiß fast einstimmig angenommen wurde. Das ist für mich das typische Beispiel dafür, wie so etwas geht.

Im Hinblick auf Rolle und Aufgaben der Gewerkschaften gibt es zur Zeit unterschiedliche Meinungen: So gibt es z. B. offenbar bei einem Teil der Jugend starke Vorbehalte und die Millionenzahl der Arbeitslosen schafft besondere Probleme. Siehst Du Möglichkeiten, in dieser Richtung dadurch weiterzukommen, daß man eine Gewerkschaftsarbeit betreibt, die sehr stark auf diese Gruppen hinzielt, um sie näher an die Gewerkschaften heranzubringen. Oder ist das ein Ziel, das weit weg ist?

Da muß man folgendes sehen: Zunächst einmal sind die Industriegewerkschaften und Gewerkschaften im DGB vollauf damit beschäftigt, die Probleme in den Betrieben einigermaßen zu lösen. Wenn jemand arbeitslos wird, steht er eben nicht mehr im Betriebsbereich, aber gerade in einer solchen Situation wie der heutigen, das zeigt ja auch die sehr stark gestiegene Zahl der Arbeitsgerichtsprozesse, sind einfach die Probleme, die wir als Gewerkschaften in den Betrieben gemeinsam mit den Kollegen zu lösen haben, allein von der Zahl her schon größer geworden. Sie beanspruchen erhebliche Arbeitskapazitäten. Ich würde keinen bösen Willen unterstellen, wenn es um das Gespräch mit den Arbeitslosen geht. Ich kann mir vorstellen, daß es eine Aufgabe des DGB sein könnte, die Arbeitslosen, die ja nicht mehr den Betrieben zuzuordnen sind, in irgendeiner Form zusammenzufassen, mit ihnen gemeinsam zu diskutieren und nicht nur zu diskutieren, sondern ihnen Lebenshilfen zu geben. Das scheint mir ein ganz wesentlicher Punkt zu sein. Die Arbeitslosen fühlen sich heute zu recht alleingelassen. Es muß ein sehr demoralisierender Vorgang sein, wenn man zum Arbeitsamt geht und von vornherein weiß, daß man keinen neuen Arbeitsplatz bekommt, sich aber dort sehen lassen muß. Wo soll man in einer solchen Situation menschlich irgendwelche Hilfe bekommen? Man versetze sich einmal in die Lage eines solchen Arbeitslosen: Er kommt also vom Arbeitsamt nach Hause, sieht seine Familienumgebung -nach einer bestimmten Weile fällt ihm die Decke auf den Kopf. Da braucht der

INTERVIEWS

Mensch doch etwas. Wer hilft ihm in diesem Zeitpunkt? Es scheint mir eine Möglichkeit für den DGB zu sein, hier durch Arbeitskreise - oder wie auch immer - den Arbeitslosen einen Ort zu geben, wo man miteinander redet, wo man Lebenshilfen bekommt und wo man sich selber wieder stabilisieren kann. Das wäre nach meiner Meinung nicht eine Aufgabe der Einzelgewerkschaften, sondern des DGB.

Meinst Du, daß es zwischen Ökonomie und Ökologie eine Verbindung gibt oder ist die Barriere unüberbrückbar?

Ich glaube, die ist überbrückbar, aber das braucht ganz einfach eine bestimmte Zeit. Man kann nicht erwarten, daß wenn zehn oder zwanzig Jahre oder noch länger eine nicht so große Sensibilisierung vorhanden war und damit auch in der Investitionspolitik innerhalb der Betriebe nicht entsprechende Schwerpunkte gesetzt wurden, innerhalb von ein, zwei Jahren sich nun plötzlich alles ändert. Nein, da braucht man einfach einen längeren Zeitraum, um das notwendige Zusammenfinden zwischen Ökologie und Ökonomie zu bewerkstelligen. Wir sind nun einmal eine industrielle Gesellschaft und werden es auch in den nächsten Jahren sein müssen, das geht gar nicht anders. Folglich muß man hier Kompromisse eingehen, man muß mit den Kompromissen leben, aber diese Kompromisse müssen in eine bestimmte Richtung weisen. Und da sind wir durchaus auf dem richtigen Weg.

Möchtest Du noch einen Bereich ansprechen, der für Dich von besonderer Bedeutung ist?

Wir beschäftigen uns eigentlich viel zu wenig mit einer Frage, die für uns von großer Bedeutung ist, ich meine das schlechte Organisationsverhältnis im Bereich der Angestellten. Günter Stephan hat in seinem Geschäftsbericht davon gesprochen, daß wir 1,7 Millionen organisierter Angestellte haben, und es noch ca. 8 Millionen Angestellte gibt, die noch nicht der Gewerkschaft angehören. Obwohl die Mitgliederzahl im Angestelltenbereich in den letzten Jahren bei allen DGB-Gewerkschaften erheblich gestiegen ist, ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad bei den Angestellten noch wesentlich zu verbessern. Bei den gewerblichen Arbeitnehmern sieht das ganz anders aus, da ist das Organisationsverhältnis viel besser. Wenn es uns in den nächsten zehn Jahren nicht gelingt, bei der strukturellen Veränderung in der Industrie, d. h. immer mehr Angestellte und immer weniger gewerbliche Arbeitnehmer, dieses Organisationsverhältnis im Angestelltenbereich zu verbessern, können wir sicherlich die besten Anträge auf DGB-Kongressen annehmen, wir werden damit kaum etwas bewirken, weil unsere gewerkschaftliche Position geschwächt ist. Angestellte sehen, auch wenn sie dafür sind, daß es Gewerkschaften geben

muß, die Gewerkschaften ein bißchen anders als es gewerbliche Arbeitnehmer aus der geschichtlichen Entwicklung heraus. Gewerbliche Arbeitnehmer sind meist von ihrer Einstellung her so geprägt, daß es für sie keine Alternative zur gewerkschaftlichen Interessendurchsetzung gibt. Die Angestellten sehen das eher instrumentell. Das heißt, sie sagen: Das sind meine Interessen, die will ich durchsetzen, und dazu kann ich als Hilfe die Organisation einschalten. Das bedeutet gleichzeitig, daß Leute, die so denken, auch in Alternativen denken, d. h., hier können es die Gewerkschaften des DGB sein, und vielleicht kann es hier oder dort oder irgendwo eine separatistische Gruppe sein, die heute vielleicht überhaupt noch keine allzugroße Bedeutung hat. Ich denke zum Beispiel an die Fluglotsen. Das, glaube ich, ist für ein gemeinsames Handeln - und nur dies verspricht Erfolg - einer nach dem Einheits- und Industriegewerkschaftsprinzip organisierten Arbeitnehmerschaft eine große Gefahr. Standesorganisationen bieten nur eine Scheinalternative, sie leben von ihrer Unfähigkeit, etwas lösen zu können. Das klingt jetzt wie ein Widerspruch, aber es ist kein Widerspruch. Angestellte, die das erste Mal ohne vorherige betriebliche Diskussion ihre Interessen wahrnehmen wollten und den Weg zu den DGB-Gewerkschaften nicht finden, erlebten bei Standesorganisationen nur allzuoft deren Wirkungslosigkeit. Die Arbeitnehmerinteressenvertretung auf der sogenannten Standesebene ist letztlich wirkungslos, weil in der Auseinandersetzung der Arbeitgeber seine gesamte wirtschaftliche Stärke einbringt. Eine Interessenvertretung per Standesorganisation birgt immer auch gleichzeitig eine Gefahr für alle übrigen Arbeitnehmer in sich - d. h., es kann sein, daß auf Kosten aller übrigen Arbeitnehmer *einer* Gruppe etwas zugestanden wird. Das ist der Tod aller Solidaritätsbestrebungen.

Meinst Du, die Gewerkschaften müßten in dieser Richtung mehr Werbung betreiben?

Die Gewerkschaften müssen sich in ihrer Struktur ein bißchen verändern. Über viele Jahre ist es eigentlich so gewesen, daß die tragende Säule der gewerkschaftlichen Arbeit der Bereich der gewerblichen Arbeitnehmer war. Wenn diese Gruppe immer kleiner wird, und die Gruppe der Angestellten immer größer wird, reicht das gegenwärtige Konzept der Personengruppenarbeit im Bereich der Angestellten - nur auf Angestelltenausschüsse bezogen - nicht mehr aus. Da muß man weitergehende Maßnahmen in die Wege leiten, um Angestellten wirklich eine Heimstatt in Industriegewerkschaften zu geben. Wir versuchen das in der IG Chemie mit vier Schwerpunkten deutlich zu machen. Das *erste* ist: Wir versuchen eine positive Stimmung für die DGB-Gewerkschaften bei den Angestellten zu erzeugen. *Zweitens*: Wir unterstützen gewerkschaftliche Werbung in allen Angestelltenbereichen durch konkrete Arbeitshilfen. *Drittens*: Wir bemühen uns um umfassende Integration der An-

gestellten in das Industriegewerkschaftsprinzip: Wir versuchen, die Kolleginnen und Kollegen, die am Tag im Betrieb kaum miteinander reden, von denen jeder quasi in seiner eigenen Welt lebt, weil sie an unterschiedlichen Orten im Betrieb eingesetzt sind, oder weil der eine Vorgesetztenfunktion hat und der andere als Untergebener in der Abteilung dort tätig ist, nach Feierabend zusammenzubringen, zu integrieren und zu einer einheitlichen Organisation hinzuführen. Das meine ich mit integrativer Politik. Das *vierte* muß sein, daß eine große Organisation auch in der Lage ist, Spezialinteressen einzelner Gruppierungen herauszufiltern und in die Gesamtorganisation einzubringen. Die Gesamtorganisation muß diese Interessen durchsetzen. Das kann nicht die Gruppe machen. Aber die Organisation muß so flexibel sein, daß sie diese Spezialinteressen zunächst im Mitgliederbereich problemorientiert diskutiert und formuliert und dann in die Gesamtorganisation einbringt und dort dann entsprechend berücksichtigt.

Das ist praktisch eine schwere Aufgabe: die Einzelinteressen mit einer neuen Form von Solidarität zusammenzubinden.

Ich würde nicht Einzelinteressen sagen, sondern ich würde Interessen einzelner Gruppierungen sehen. Wir können durchaus aufgrund der betrieblichen Struktur bestimmte Zielgruppen bilden. Eine Zielgruppe, zum Beispiel, sind Arbeitnehmer, die an Bildschirmarbeitsplätzen sitzen. Es kann eine zweite Zielgruppe geben, die der Meister, und eine dritte, die der Leitenden Angestellten. So lassen sich eine ganze Reihe von Zielgruppen bilden, und hier handelt es sich nie um Einzelinteressen, hier handelt es sich immer um die Interessen einzelner Gruppierungen, die aber gehört werden müssen, die eingebracht werden müssen.