

Ernst Breit

---

## **Fortschritt - gegen, ohne oder durch die Gewerkschaften?**

---

Über die bald hundertjährige Vergangenheit der deutschen Gewerkschaften kursieren die unterschiedlichsten, einander oft sogar widersprechende Urteile. Die zeitgenössischen Vorurteile über die Zukunft der Gewerkschaften laufen dagegen fast alle auf das gleiche hinaus: sofern sie überhaupt noch eine haben, werde die Zukunft der Gewerkschaften jedenfalls nicht rosig sein. Grün-rote Kritiker der Industriegesellschaft betrachten die Gewerkschaften als einen nahtlos integrierten Bestandteil dieses Systems und sehen mit dessen angeblicher ökonomischer und/oder ökologischer Ausweglosigkeit auch die Gewerkschaften in die Sackgasse geraten. Schwarz-gelbe Beschwörer der Industriegesellschaft halten die Gewerkschaften für einen anachronistischen Störfaktor auf dem Weg der Modernisierung und des sicher geglaubten Fortschritts; sie möchten die Gewerkschaften deshalb im Abseits, manche vielleicht sogar im Jenseits sehen.

In dieser Situation sich zur Zukunft der Gewerkschaften zu äußern, ist für jeden verantwortlichen Gewerkschafter eine undankbare Aufgabe. Kommt er zu dem Ergebnis, daß kein Anlaß zur Besorgnis gegeben, sondern im Gegenteil alles für neue Erfolge vorbereitet sei, wird man ihm Zweckoptimismus und mangelndes Problembewußtsein vorwerfen, um daraus abzuleiten, daß es mit den Gewerkschaften schon deshalb abwärts gehen müsse, weil sie für ihre eigenen Gefährdungen blind seien. Gibt er aber zu erkennen, daß Gefahren oder sogar insgesamt schwere Zeiten drohen könnten, wird zu lesen und zu hören sein, daß es um die gewerkschaftliche Zukunft schlimmer bestellt sein müsse als bisher angenommen, denn jetzt habe bereits einer ihrer führenden Repräsentanten voller Besorgnis künftige Probleme eingeräumt.

Wenn man von vorneherein weiß, daß sich Mißverständnisse nicht vermeiden, bestenfalls erschweren lassen, bietet sich ein Vorgehen an, das mir ohnehin das liebste ist: ohne taktische Finessen zu analysieren und zu argumentieren.

## 1. Die normale Krise

In Phasen wirtschaftlicher Krisen stecken immer auch die Gewerkschaften in der Klemme. Ihre Aufgaben nehmen zu, ihre Überzeugungs- und Durchsetzungskraft nimmt ab.

Engagement und Standfestigkeit der Mitglieder werden auf die Probe gestellt, denn unter dem Druck der Krise öffnet sich die Schere zwischen Beanspruchung und Verwirklichung. Gleichzeitig sinkt die Attraktivität der Gewerkschaft für noch nicht organisierte Arbeitnehmer, weil sie ihre Schutzfunktion nicht mehr umfassend erfüllen (und ihre Gestaltungsfunktion nur sehr eingeschränkt wahrnehmen) kann. Die existenzielle Drohung des Arbeitsplatzverlustes schwächt die Widerstandskraft der Arbeitnehmer und damit auch ihrer Interessenorganisation. Dadurch wird automatisch die Arbeitgeberposition in den vielfältigen innerbetrieblichen Konflikten gestärkt. Es gehört zum Alltag in der Krise, daß Schutzrechte umgangen und verletzt werden, daß der soziale Besitzstand der Belegschaften angegriffen wird, bis hin zum Arbeitsplatz selbst.<sup>1</sup>

Auch die Legitimationsbasis der Gewerkschaften in der öffentlichen Meinung wird schmaler, läßt sich doch die konsequente Vertretung von Arbeitnehmerinteressen unter Krisenbedingungen erfahrungsgemäß propagandistisch als Hindernis für einen neuerlichen Aufschwung hinstellen. „Nur wenn der Arbeitgeber im Wohlstand lebt, lebt der Arbeitnehmer angenehm“, könnte man frei nach Brecht das politische Programm charakterisieren, in dem die Arbeitgeberinteressen, aber auch ein Stück realer Lebenserfahrung der Arbeitnehmer zusammenfließen. Mehrheitsfähig durch das Versprechen, daß es am Ende allen wieder besser gehen werde, weist diese Politik den Arbeitnehmern die Opfer und den Arbeitgebern die Wohltaten zu.

Unter den geschilderten Bedingungen sind die Gewerkschaften gewöhnlich das Ziel widersprüchlicher Anforderungen. Die einen verlangen von ihnen, sich betriebs- und gesellschaftspolitisch der Krisenlösung auf dem Rücken der Arbeitnehmer unterzuordnen. Andere fordern sie auf, die Arbeitnehmerinteressen kompromißlos wahrzunehmen, koste es, was es wolle. Am Maßstab sol-

---

<sup>1</sup> Vgl. z. B. Industriegewerkschaft Metall, *Unternehmerverhalten in der Krise und gewerkschaftliche Gegenwehr*, Frankfurt/Main o. J.

eher Ansinnen wird die Arbeit der Gewerkschaften dann als zu kritisch-kämpferisch oder als zu angepaßt-unterwürfig interpretiert und beurteilt.

## 2. Die Krise als Normalität

Die - hier grob skizzierte - schwierige Lage der Gewerkschaften unter „normalen“ Krisenbedingungen hatte in der Vergangenheit ein entscheidendes Positivum: Sie war, wie die Krise selbst, vorübergehend; mit einer katastrophalen - Ausnahme: Die Weltwirtschaftskrise der dreißiger Jahre endete in Deutschland nicht mit der Normalisierung, sondern mit der Militarisierung der Wirtschaft und mit der Terrorisierung der Arbeiterbewegung, letztlich mit Völkermord und Weltkrieg.

Inzwischen haben (nicht nur) die deutschen Gewerkschaften die Erfahrung machen müssen, wie die Krise zur Normalität wird. Massenarbeitslosigkeit, das für die Arbeitnehmer zentrale Krisenphänomen, herrscht seit zehn Jahren ununterbrochen, und nur wenig spricht dafür, daß sich daran für den Rest dieses Jahrzehnts etwas ändert. Arbeitgeber und Regierungspolitik reagier(t)en auf die hartnäckig andauernde Krisensituation, als ob es um die Bewältigung eines kurzzeitigen Abschwungs ginge. Von der Gewinnsteigerung durch Arbeitnehmeropfer über Investitionsbelebung zu Aufschwung und Arbeitsplätzen lautet(e) das Programm. Seit Mitte der siebziger Jahre stehen die Arbeitnehmer in den Betrieben und Verwaltungen unter der Belastung eines sich nach und nach wieder freier entfaltenden Herr-im-Hause-Standpunktes der Arbeitgeber. Und ebenso lange sind sie einer zunächst vorsichtig und mit schlechtem Gewissen, später massiv und aus Überzeugung betriebenen Politik des Sozialabbaus ausgesetzt, die mit Mißbrauchskampagnen begann, mit milliardenschweren Sozialleistungskürzungen weiterging und bei der Abschaffung von Arbeitnehmer(schutz)rechten angelangt ist.

Die Gewerkschaftsgeschichte dieser zehn Jahre - und soviel Historie muß mindestens bemüht werden, will man auf einigermaßen gesichertem Boden über die Zukunft nachdenken-wird, dem oben geschilderten Interpretationsmuster entsprechend, auf sehr verschiedene Weise geschrieben. Einerseits wird der DGB als eine sich sang- und klanglos den Erfordernissen der offiziellen Wirtschaftspolitik anpassende zahnlose Interessenorganisation dargestellt, deren Führung vom Wiederaufleben der Wirtschaftswunderzeit träumte und deren Mitglieder auf eine reine Versorgungsmentalität hin orientiert wurden. Den Arbeitskampf um die 35-Stunden-Woche nahm diese Seite mit einem verwunderten „Wer hätte das gedacht“ zur Kenntnis. Andererseits wird dem DGB bescheinigt, ohne Rücksicht auf ökonomische Notwendigkeiten der Betriebe und auf haushaltspolitische Zwänge des Staates den Besitzstand der

Arbeitnehmer ausgebaut, später verbissen verteidigt und dadurch Wettbewerbsfähigkeit und Wachstum unserer Wirtschaft beeinträchtigt zu haben. Reallohnverluste und Sozialabbau kommentiert diese Seite gewöhnlich mit dem Hinweis, es sei noch längst nicht genug.

Unter Berufung auf die (vom jeweils eigenen ökonomischen und/oder politischen Interessenstandpunkt aus definierten) „wahren Interessen der Arbeitnehmer“ wird also eine durchaus verwirrende öffentliche Bilanz der Interessenorganisation der Arbeitnehmer gezogen. Was die einen unter Soll verbuchen, findet sich bei den anderen unter Haben und umgekehrt.

Tatsache ist, daß die deutschen Gewerkschaften den langfristig-strukturellen Charakter dieser Krise früh diagnostiziert<sup>2</sup> und mit ihren „Vorschlägen zur Wiederherstellung der Vollbeschäftigung“ bald (1977) eine umfassende Reformstrategie vorgelegt hatten. Tatsache ist auch, daß sich die deutschen Gewerkschaften mit Kompromißbereitschaft gegenüber Politik und Arbeitgebern auf die Wirtschafts- und Finanzschwierigkeiten eingestellt und mit Kampfbereitschaft auf die Rationalisierungs- und Beschäftigungsprobleme geantwortet haben; die Arbeitskämpfe in der Druck-, Metall- und Stahlindustrie der Jahre 1978 und 1979, der Streik der Deutschen Postgewerkschaft 1980 und der 1984 durchgestandene, bislang härteste Tarifkonflikt um die Verkürzung der Wochenarbeitszeit wurden alle nicht um Lohnprozente, sondern um qualitative Tarifforderungen geführt. Ohne die relativ weit verbreitete Einsicht, daß es sich gegenwärtig gerade nicht um eine gewöhnliche, mit vorsichtiger Zurückhaltung der Arbeitnehmer und mit vertrauensschaffenden politischen Maßnahmen in Richtung Unternehmer beendbare Talfahrt der Wirtschaft handelt, wäre der Kampf um die 35-Stunden-Woche weder von den Gewerkschaften begonnen, noch von den Arbeitnehmern unter großen Opfern mitgetragen worden. Arbeitgeber und Regierung hatten sich demgegenüber auf die normale Krisenautomatik verlassen. Sie hatten mit geschwächten Gewerkschaften gerechnet, die mit dem Betonklotz Massenarbeitslosigkeit am Bein angesichts eines solchen Kraftaktes kläglich einbrechen müßten, wenn ihnen nur entschlossener Widerstand entgegengebracht würde.<sup>3</sup>

Vergleicht man alle diese Tatsachen mit den sicher verkürzt, aber in der Tendenz korrekt wiedergegebenen Interpretationen der gewerkschaftlichen Politik des vergangenen Jahrzehnts, könnte man zu einem beruhigenden Ergebnis kommen. Offensichtlich haben sich die deutschen Gewerkschaften in

---

2. erinnert sei beispielsweise an die Analysen und Prognosen der wissenschaftlichen Arbeitstagung „Krise und Reform in der Industriegesellschaft“, die die IG Metall vom 17. bis 19. Mai 1976 in Köln veranstaltete.

3. Arbeitgeber und Regierung wurden in dieser Erwartung auch dadurch bestärkt, daß innerhalb der Gewerkschaftsbewegung selbst Ungewißheit darüber bestand, ob das Risiko dieser Auseinandersetzung nicht doch größer sei als die Gefahr, die mit dem Verzicht auf diese Auseinandersetzung verbunden gewesen wäre.

der tiefgreifendsten Krise seit 1945 von einer realitätsgerechten Analyse leiten lassen, sich als kompromißfähig erwiesen, ohne die Arbeitnehmerinteressen den Unternehmeransprüchen auszuliefern, ihre Kampffähigkeit bewahrt, ohne in unkontrollierbare Radikalität abzugleiten.

Dennoch gibt es keinen Grund für Ruhe und Zufriedenheit. Den Gewerkschaften ist es bisher nur gelungen, *in* der Krise zu bestehen, die Krise selbst ist noch längst nicht bestanden.

### 3. Gegen die ideologisierte, für eine problemorientierte und realitätsgerechte Einschätzung der gewerkschaftlichen Möglichkeiten

In den beiden gängigen Interpretationen gewerkschaftlicher Politik während des Krisenjahrzehnts klingt der Vorwurf an, daß die Probleme (eher) überwindbar gewesen und die bundesdeutschen Zukunftsperspektiven freundlicher wären, hätten sich die Gewerkschaften nur anders verhalten. Zu links und klassenkämpferisch, zu rechts und kompromißlerisch - in bemerkenswerter Oberflächlichkeit führt die öffentliche, oft auch die organisationsinterne Diskussion gewerkschaftliche Theorie und Praxis bevorzugt auf politisch-willkürliche Entscheidungen zurück, die vorgeblich ebensogut hätten anders ausfallen können. Resultat ist, daß viele Probleme - von der Mitgliederentwicklung über tarifpolitische Beschlüsse bis hin zu politischen Aktionen - in dieser ideologisierten Form heiß diskutiert, ihre realen Hintergründe und praktischen Zusammenhänge aber kaum beachtet werden.

Ein Beispiel: Noch nicht einmal der selbstverständliche Umstand, daß sich innerhalb einer Einheitsgewerkschaft, wie der DGB sie verkörpert, unter den Bedingungen einer langandauernden Krise die Konfliktlinien vermehren, wird auf die wirklichen Interessendifferenzierungen der Arbeitnehmerschaft selbst, sondern auf auseinanderstrebende politische Prioritäten in den Köpfen von Gewerkschaftsfunktionären zurückgeführt. Die in manchen Kreisen gepflegte Vorstellung, daß sich die Arbeitnehmer in Krisenzeiten praktisch wie von selbst auf ihre gemeinsame Interessenlage als abhängig Beschäftigte besännen, krankt an dem fatalen Unterschied zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Hier lag und liegt doch in der Krise das entscheidende Dilemma jeder Arbeitnehmerorganisation: Die Notwendigkeit solidarischen Handelns wächst, aber gleichzeitig werden die Arbeitnehmer durch die Konkurrenz um verringerte Beschäftigungs- und Aufstiegsmöglichkeiten stärker auseinanderdividiert.

Beschäftigte und Arbeitslose, Deutsche und Ausländer, öffentlicher Dienst und Industriearbeiter- in diesen und vielen anderen Hinsichten existie-

ren zwischen Arbeitnehmern konkrete Konfliktpotentiale, die in der Krise als reale Konflikte vermehrt zutage treten. Damit ein deutscher Kollege, dessen Arbeitsplatz bedroht ist, nicht einfach „Ausländer raus“ ruft, sondern beispielsweise zusammen mit den ausländischen Kollegen um die Verkürzung der Arbeitszeit kämpft, dafür ist in einer Gesellschaft, die die egoistische Wahrnehmung individueller Interessen als einen Ausdruck von Freiheit und eine Grundlage des Fortschritts offiziell anerkennt, mehr nötig als ein feuriger Aufruf zur Solidarität; dazu bedarf es entweder einer intakten gewerkschaftlichen Tradition oder einer intensiven Aufklärungsarbeit, inklusive der Bereitschaft der Kolleginnen und Kollegen, sich dieser zu unterziehen.

Die Gewerkschaften mögen in ihrer Informations- und Bildungsarbeit die gemeinsame Interessenlage aller Arbeitnehmer noch so nachdrücklich betonen, in ihrer praktischen Politik, die doch nur mit den Arbeitnehmern und nicht gegen sie machbar ist, können sie die je nach Betrieb, Branche und Region, nach Qualifikation, Arbeitsbedingungen und Lebensumständen auseinanderstrebenden Interessen der abhängig Beschäftigten nicht ignorieren. Deshalb wurden und werden dem DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften in der Krise zusätzliche, nicht immer reibungslos lösbare Integrationsleistungen abverlangt. Diese vollziehen sich, wie jeder Interessenausgleich, als konfliktgeladene Kompromißsuche. Mediengerecht personalisiert, werden diese Konflikte dann als Auseinandersetzungen zwischen „Klassenkämpfern“ und „Sozialpartnern“ dargestellt<sup>4</sup>, und die an mundgerechten Service gewöhnte Öffentlichkeit kann die einschlägigen Interpretationsmuster anwenden, ohne die wirklichen Probleme zur Kenntnis nehmen zu müssen.<sup>5</sup> Die Gewerkschaften sind darüber nicht immer unglücklich, denn auf diese Weise bleibt verborgen, daß sie mehr „echte“ Probleme haben als die scheinbar nur politisch-ideologischen Auseinandersetzungen ahnen lassen.

Daß die Schwierigkeiten gewerkschaftlicher Politik unter Krisenbedingungen oft nur in dieser oberflächlichen, auf Richtungsstreitigkeiten reduzierten Weise verarbeitet werden, hat auch eine unwillkommene Konsequenz. Allzu leicht gerät dabei nämlich aus dem Blickfeld, daß es für die Gewerkschaften auch unlösbare Probleme gibt; daß es zumindest von der „Kampfbereitschaft“ oder der „Vernunft“ der Gewerkschaftsbewegung *nicht primär* abhängt, ob die Arbeitslosigkeit überwunden, soziale Gerechtigkeit verwirklicht und ein neuer

---

4 In der „Frankfurter Allgemeinen“ und manch anderer Zeitung kann man dann jeweils ellenlange Kommentare lesen, die sich fast ausschließlich in dieser ideologisierten Form des Konflikts bewegen und kaum einen Schimmer der realen Probleme sichtbar werden lassen. Nicht immer widerstehen alle Gewerkschaftsfunktionäre der Versuchung, auf diese Form der Auseinandersetzung einzusteigen.

5 Wer sich einmal der Mühe unterzöge, die Lage der Arbeitnehmer in den jeweiligen Branchen sowie die daraus resultierenden Zwänge und Chancen gewerkschaftlicher Politik genauer zu analysieren, würde mit Sicherheit sehr schnell feststellen, daß sich z. B. die gängige Unterscheidung zwischen „rechten“ und „linken“ Gewerkschaften jedenfalls nicht mit politischen Vorlieben der jeweiligen Vorstände begründen läßt.

Fortschritt an Lebensqualität erreicht wird. Den Gewerkschaften wächst in der öffentlichen Diskussion über die Möglichkeiten der Krisenbewältigung ein Maß an Verantwortung zu, das in einem eklatanten Mißverhältnis zu den Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechten steht, die sich die Arbeitnehmer im Laufe des Demokratisierungsprozesses der modernen Gesellschaft erkämpfen konnten; freiwillig wurde ihnen politischer oder wirtschaftlicher Einfluß ohnehin niemals gewährt. Vor dieser Verwechslung gilt es (die Gewerkschaften selbst ebenfalls) zu warnen: Der Anspruch der Gewerkschaften, auch in gesamtgesellschaftlicher Verantwortung zu handeln, und die reale Möglichkeit dazu, sind zwei leider noch immer sehr verschiedene Dinge. Für die Entwicklung unseres Landes sind beispielsweise die Investitionsentscheidungen der Unternehmen von ungleich größerer Bedeutung als die tarifpolitischen Beschlüsse der Arbeitnehmerorganisationen.

Der Beitrag der Gewerkschaften zur Überwindung der Krise kann angesichts der bestehenden Verteilung gesellschaftlicher Macht nur bestehen aus: erstens der Nutzung des tarifpolitischen Instrumentariums, zweitens der Erarbeitung von Lösungsvorschlägen, die sie in den politisch-demokratischen Meinungsbildungsprozeß einbringen und öffentlichkeitswirksam vertreten, ohne sich dabei der Illusion hinzugeben, daß es am Ende auf die Überzeugungskraft der Argumente alleine ankäme; damit zusammenhängend drittens der Bildungs- und Aufklärungsarbeit unter den Beschäftigten, um sie sowohl als Arbeitnehmer wie auch als Staatsbürger zum Engagement für gewerkschaftliche Zielvorstellungen zu motivieren; und viertens schließlich der Anstrengung, ihre Einflußmöglichkeiten zu vergrößern, indem sie erweiterte Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer durchzusetzen versuchen.

#### 4. Gegen konservativ-liberale und grün-alternative Strategien

Die mit den Jahren 1974/75 einsetzenden Schwierigkeiten liegen für die Gewerkschaften und für die Bundesrepublik insgesamt keineswegs nur in der Dauer der Krise. Auf eine schwer entwirrbare Weise wird diese Krise durchdrungen und überlagert, teilweise sicher auch mitverursacht von nationalen und internationalen Entwicklungen, die Fortschritt als das selbstverständliche Ergebnis des bewährten Weitermachen-wie-bisher zweifelhaft erscheinen lassen. Technologische Umwälzungen, die für eine Industriegesellschaft zwar sozusagen zum täglichen Geschäft gehören, sich gegenwärtig aber in einer Breite und Schnelligkeit vollziehen, für die es kaum ein historisches Beispiel geben dürfte; ökologische Gefährdungen, die bis an die (Über-)Lebensgrundlagen der Menschen heranreichen; die Brisanz des Nord-Süd-Gefälles, das auf seine Nutznießer zurückzuschlagen beginnt, weil die verarmten Dritte-Welt-Länder nicht einmal mehr die Zinsen ihrer Schulden bei den Industrienationen

bezahlen können; die Spannungen des Ost-West-Verhältnisses, die sich in einer wahnsinnigen Rüstungsspirale immer weiter hochschaukeln, die Kriegsgefahr erhöhen und zu einer ungeheuren Vergeudung finanzieller Ressourcen führen - alle diese Entwicklungen sind in ihren Konsequenzen für die Zukunft der Gewerkschaftsbewegung kaum zu überschätzen. - Den Eindruck zu erwecken, daß ich insbesondere über die internationalen Zusammenhänge mehr als spekulieren kann, wäre vermessen. Ich beschränke mich also darauf, Fragen der Technologie und der Ökologie in die weiteren Überlegungen einzu beziehen.

Die Gewerkschaften schlagen für das Gesamtpaket aus alten Krisenproblemen und neuen Herausforderungen eine Reformstrategie vor, die sich bisher nicht als mehrheitsfähig, zumindest nicht als handlungsanleitend für die jeweilige Regierungspolitik erwiesen hat. Sie bewegen sich mit ihren programmatischen Antworten und praktischen Bestrebungen - deren Kernelemente: Verkürzung der Arbeitszeit, Förderung des qualitativen Wachstums und soziale Beherrschung des technischen Wandels ich als bekannt voraussetze - auf einer Position kritischen Einverständnisses mit der Industriegesellschaft, die nach konservativ-liberalem Urteil zuviel Kritik und nach grün-alternativer Ansicht zuviel Einverständnis beinhaltet.

Die *Expansionsstrategie konservativ-liberaler Prägung* setzt auf die Erneuerung wirtschaftlicher Wachstumsdynamik mittels Exportboom und Technologieschub. Als letzte Instanz ökonomischer Entscheidungen bilden die Arbeitgeber die Hoffnungsträger dieser Strategie: ihr Vertrauen gilt es zu gewinnen, ihren Mut zum Risiko zu fördern. Die Arbeitnehmer kommen nur insoweit vor, als sie zum einen ermahnt und notfalls auch gezwungen werden, der freien Entfaltung der unternehmerischen Kräfte keine Hindernisse durch eigene Ansprüche in den Weg zu legen, und zum anderen ermutigt werden, daß die Früchte dieser Politik nicht mehr lange auf sich warten ließen.

Was als Rezept für den Aufschwung manchen Arbeitnehmern noch plausibel erschienen sein mag, eine Chance zur Zukunftsbewältigung, eine Möglichkeit, Massenarbeitslosigkeit, nachteilige Technikfolgen und überbordende Umweltprobleme in den Griff zu bekommen, wird in dieser Strategie kaum ein Arbeitnehmer vermuten. Daß Computer, Kabel und Roboter, rücksichtslos eingesetzt, Arbeitsplätze zerstören, berufliche Qualifikationen entwerten, zusätzliche Überwachungs- und Kontrollmöglichkeiten schaffen usw., muß Arbeitnehmern nicht erklärt werden, sie erfahren es täglich. Daß eine ungehemmte, nur auf die Höhe der Zuwachsraten schielende Wachstumspolitik schlimmste Folgen für Wasser, Luft und Boden und damit für Pflanzen, Tiere und Menschen hat, muß man Arbeitnehmern ebenfalls nicht erst beibringen;



sie wissen es besser als andere Bevölkerungsschichten, denn sie sind unmittelbarer betroffen.

Und dennoch besitzt die konservativ-liberale Strategie eine gefährliche Attraktivität. Ihr Geheimnis besteht darin, daß sie nicht auf die Lösung, sondern auf die Verlagerung der Probleme abzielt und deshalb versprechen kann, daß es alles in allem so und noch besser weitergehen kann wie bisher. Auf dem Weg der Exportoffensive wird ein Teil unserer Beschäftigungsprobleme ins Ausland verlagert. (Die Vorstellung, die hinter diesem Ausweg steht, daß nämlich auf dem Weltmarkt theoretisch eine unerschöpflich-zahlungskräftige Nachfrage nach deutscher Wertarbeit herrscht, scheint mir angesichts der Finanzmisere der Dritten Welt und der über 30 Millionen Arbeitslosen in den OECD-Staaten nicht sehr realitätstüchtig zu sein.) Auf dem Weg der Wachstumsoffensive werden die Umweltprobleme verschärft in die Zukunft hineinverschoben. Auf dem Weg der umfassenden technologischen Rationalisierungsoffensive schließlich werden Teile der Bevölkerung aus dem Beschäftigungssystem überhaupt ausgegrenzt; die Sozialwissenschaft spricht in diesem Zusammenhang von der Gefahr, daß eine sogenannte Zwei-Drittel-Gesellschaft entsteht, in der die Beschäftigungsrisiken der neuen Technologien auf bestimmte Arbeitnehmergruppen dauerhaft abgeladen und diese in eine neue Armut hineingetrieben werden, während andere als „Rationalisierungsgewinner“ ihre Berufs- und Lebenschancen sichern oder sogar verbessern können.

Die konservativ-liberale Expansionsstrategie ist letztlich eine Verdrängungsstrategie. Das Ausland, die künftigen Generationen und ausgegrenzte Bevölkerungsteile sollen die Probleme aufgehalst bekommen. Man wird die politische Anziehungskraft dieses Konzepts nicht geringschätzen dürfen. Paßt es doch nahtlos zusammen mit - in Krisenzeiten besonders virulenten - weltanschaulichen Leitbildern, die es ausschließlich der Klugheit, dem Fleiß und der Flexibilität jedes einzelnen zuschreiben, ob er zu den Opfern oder zu den Nutznießern gesellschaftlicher Entwicklungsprozesse gehört; daß es Sieger und Besiegte geben muß, gilt in diesem Weltbild immer schon als ausgemacht, wobei sich in unrealistischer, aber nicht unverständlicher Weise allzu viele zu den potentiellen Siegern rechnen, die als faktische Verlierer enden. Wer wollte bezweifeln, daß es auch Arbeitnehmer gibt, die sehr wohl die Unfähigkeit der konservativ-liberalen Strategie zu wirklichen Lösungen erkennen, sich aber mit ihr dennoch abfinden, vielleicht sogar anfreunden, weil sie ihre individuelle Lebensperspektive dank persönlicher Cleverness für durchaus gesichert halten und von Reformbestrebungen eher zusätzliche Unsicherheiten befürchten.

Die *grün-alternative Strategie* besteht in einer Fundamentalkritik an der Industriegesellschaft, an deren Wachstumszwängen, Großtechnologien und

Naturausbeutung. Wo Konservative und Liberale die Selbstheilungskräfte der Wirtschaft beschwören, machen Grün-Alternative nur Kräfte der Selbstzerstörung aus: „Eine ökologische Wirtschaft wendet sich ab von industriellem Wachstum als wirtschaftlichem Leitwert; denn unser heutiges Industriesystem frißt seine Grundlagen auf, je mehr es sich ausdehnt“.<sup>6</sup> Als Zielprojektion dieser Kritik ist bisher die vage umrissene Utopie einer „dynamischen Kreislaufwirtschaft“ aus „selbstbestimmten und selbstversorgenden überschaubaren Wirtschafts- und Verwaltungseinheiten“ erkennbar. Den Arbeitnehmern wird von daher im Rahmen dieses Konzepts immer dann förderungswürdiges Verhalten bescheinigt, wenn sie „auf genossenschaftlicher Grundlage ökologisch verträgliche und sozial sinnvolle Produkte herstellen und Dienstleistungen anbieten“, oder „sich für bedarfsorientierte Produktionsumstellungen ... einsetzen und im Kampf gegen Betriebsschließungen spontane Streiks und Betriebsbesetzungen organisieren“.<sup>7</sup> Ansonsten wird pauschal empfohlen, sich von „der Überschätzung des materiellen Lebensstandards“ freizumachen - was Arbeitnehmern mit dem bundesdurchschnittlichen Netto-Monatseinkommen von derzeit unter 2000 DM relativ leichtfallen dürfte -, „Selbstverwirklichung“ anzustreben und sich „auf die Grenzen unserer Natur“ zu besinnen.<sup>8</sup>

Als engagierte Beschreibung wichtiger Symptome gesellschaftlicher Fehlentwicklungen verdient die grüne Kritik die Aufmerksamkeit auch der Arbeitnehmer. Aber die Mittel, die für die Korrektur dieser Fehlentwicklungen angepriesen werden, drohen mehr Probleme zu schaffen als zu lösen. Daß Wachstumsverzicht die Wiedergewinnung der Vollbeschäftigung auf den Sankt-Nimmerleins-Tag verschiebt und vor dem Hintergrund der bestehenden Einkommens- und Vermögensstruktur die Verteilungskonflikte zum Nachteil der Arbeitnehmer verschärft; daß Technologiedefizite größeren Ausmaßes Arbeitsplätze kosten und unser Land von positiven Entwicklungsmöglichkeiten (z. B. der Arbeitszeitverkürzung) abschneiden - solche und ähnliche Zusammenhänge zu ignorieren, werden sich Arbeitnehmer nur schwerlich bereitfinden.

Gleichwohl stößt die grün-alternative Fundamentalkritik auf Resonanz, besonders unter den Jüngeren; denn in ihr artikuliert sich auch ein Stück Lebensgefühl einer Generation, die sich verraten und ihre Zukunft schon verkauft sieht. Eine inzwischen zehnjährige Dauerkrise, deren Bewältigung alle etablierten Parteien bisher nur versprochen, aber zu keinem Zeitpunkt wirk-

---

6 Die Grünen (Hrsg.), Gegen Arbeitslosigkeit und Sozialabbau. Sinnvoll arbeiten -solidarisch leben (verabschiedet auf der Bundesdelegiertenversammlung am 15./16. Januar 1983 in Stuttgart-Sindelfingen), S. 6

7 Ebenda, S. 8

8 Die Grünen (Hrsg.), Das Bundesprogramm, S. 4

lieh überzeugend in Angriff genommen haben, bringt logischerweise denjenigen Zulauf, die in der glücklichen Lage sind, es noch nicht versucht haben zu müssen. Welche wirtschaftlichen, sozialen und politischen Erfahrungen haben denn junge Frauen und Männer gemacht, die 1975 zwischen 10 und 15 waren und heute zwischen 20 und 25 Jahre alt sind? Die Antwort mag sich jeder selbst überlegen; auch jeder Gewerkschafter, der dabei vielleicht weniger über Mitgliederentwicklung, aber manches über Mitgliederengagement in der Gewerkschaftsjugend an Erkenntnis gewinnt.<sup>9</sup> Hinzu kommt - und hier schließt sich ein für die Durchsetzungschancen der gewerkschaftlichen Reformstrategie verhängnisvoller Kreis -, daß die derzeit dominierende konservativ-liberale Strategie mit den neuen Herausforderungen der Technologie- und der Umweltproblematik (auch der Friedensfrage) in einer Art und Weise umgeht, die - wie oben erläutert - Folgewirkungen zeitigt, die der grün-alternativen Kritik allzu oft recht zu geben scheinen. Ein Geschenk des Himmels ist der schnelle Zuwachs grüner Wählerstimmen jedenfalls nicht; eher schon eine unfreiwillige Spende der Regierung Kohl/Genscher.

Im Vergleich mit politischen Strategien, die entweder an die gute alte Wirtschaftswunderzeit anknüpfen oder eine Menschen und Natur versöhnende paradiesisch heile Welt versprechen, hat die gewerkschaftliche Reformstrategie, die ersteres für nicht wiederholbar und letzteres für nicht herstellbar hält, keinen leichten Stand. Vor dem Hintergrund, daß die anderen bedenkenlos „ja“ oder rücksichtslos „nein“ sagen, bekommen das gewerkschaftliche „ja, aber“ oder „nein, wenn nicht“ manchmal einen zögerlich-halbherzigen Beiklang. Gleichwohl packt das gewerkschaftliche Lösungskonzept die Krise gründlicher an, weil es die Gegenwartsprobleme weder verdrängt noch gegeneinander ausspielt. Auf dem Weg des qualitativen Wachstums werden die Beschäftigungs- und die Umweltprobleme gleichermaßen in Angriff genommen; in der Forderung nach sozialer Beherrschung des technischen Wandels werden die internationale Wettbewerbsfähigkeit und das Arbeitnehmerinteresse an sicheren und humanen Arbeitsplätzen gleichermaßen berücksichtigt.

## 5. Die Gewerkschaftssituation und die Reaktion der Arbeitgeber

Wenn ich eine Summe der bisherigen Überlegungen zu ziehen versuche, dann stellt sich die Situation folgendermaßen dar: Die deutsche Gewerk-

---

<sup>9</sup> Gänzlich unberührt kann es einen heutigen Gewerkschafter eigentlich nicht lassen, wenn er in einer Böckler-Biographie liest: „Wirft man einen Blick auf die Altersstruktur des Nürnberger DMV (Deutscher Metallarbeiter-Verband) im Jahre 1896, so fällt auf, daß 80 Prozent aller (2271) Mitglieder jünger als 30 Jahre waren, 62 Prozent sogar jünger als 25 Jahre. Der Bedeutung dieses Phänomens, der ‚Jugendlichkeit‘ der Gewerkschaften an Basis und Spitze, ist bislang wenig Beachtung geschenkt worden. Das legt den Gedanken nahe, die Gewerkschaften könnten um die Jahrhundertwende auf der einen Seite ein großes Auffangbecken für jugendliches Protestverhalten gewesen sein, auf der anderen ein Aufstiegsweg für begabte Arbeiter. Es fällt nicht schwer, sich Böcklers Entwicklung in diesen Jahren zwischen diesen Polen vorzustellen.“ (Ulrich Borsdorf, Hans Böckler, Arbeit und Leben eines Gewerkschafters von 1875 bis 1945, Köln 1982, S. 58)

Schaftsbewegung hat das vergangene Krisenjahrzehnt so durchgestanden, daß sie als gesellschaftliche Kraft nach wie vor ernst genommen werden muß. Doch die Krise wirkt weiter, Massenarbeitslosigkeit als ihr hervorstechendstes Merkmal droht auf nicht absehbare Zeit zu herrschen und die Schere zwischen dem Handlungsbedarf und den Handlungsmöglichkeiten gewerkschaftlicher Politik offen zu halten; nicht zu vergessen, daß gleichzeitig der historisch erreichte Stand des Demokratisierungsprozesses den Arbeitnehmern und damit auch ihrer Interessenorganisation prinzipiell (den Montanbereich ausgenommen) die Möglichkeit verschließt, in privatwirtschaftliche Entscheidungen ihre Interessen mitbestimmend einzubringen. Unter diesen ungünstigen Voraussetzungen wurden und werden die Gewerkschaften mit den zusätzlichen technologischen und ökologischen Herausforderungen konfrontiert, wobei weder die zur Zeit vorherrschende konservativ-liberale noch die im Moment spektakuläre Anziehungskraft ausstrahlende grün-alternative Lösungsstrategie im Interesse der Arbeitnehmer liegen.

Die Arbeitgeber haben ihre Chance erkannt. Unter dem Stichwort „Flexibilisierung“ haben sie zu einem allen Sozialpartnerschaftsbeteuerungen Hohn sprechenden Angriff auf die Interessen der Arbeitnehmer und die Schutzfunktion der Gewerkschaften angesetzt. Ihre offen ausgesprochene Absicht läuft darauf hinaus, das gesamte System der kollektivvertraglichen Arbeitszeit- und Arbeitsschutzbestimmungen und letztlich das tarifvertragliche Lohnsystem überhaupt aus den Angeln zu heben. Ich halte - und befinde mich vermutlich mit verantwortungsbewußten Arbeitgebern in Übereinstimmung - die restlose Verwirklichung dieser Absicht für ausgeschlossen. Doch das Drängen in Richtung auf eine Individualisierung des Arbeitsverhältnisses und damit auf die verstärkte Auslieferung des Arbeitnehmers an die Dispositionsgewalt des Arbeitgebers ist unübersehbar.

Den Gewerkschaften bereitet dieses Vorgehen der Arbeitgeber beträchtliches Kopfzerbrechen. Daß es die gewerkschaftliche Vertretungsmacht in den Betrieben und die tarifpolitische Gestaltungskraft auszuheben versucht, kann jeder wissen, der Augen und Ohren hat. Aber die Arbeitgeber nennen als Konsequenz ihres Vorgehens natürlich nicht (oder nur verklausuliert) die fugenlose Anpassung des Arbeitnehmers an die vom Unternehmer definierten betrieblichen Erfordernisse, sondern sie sprechen im Gegenteil von einem Zugewinn an „Zeitsouveränität“, an Freiheit und Selbstbestimmung für die Arbeitnehmer, wenn nur das „starre Korsett“ kollektiver Regelungen beseitigt würde. Der Tarifvertrag, der in Wirklichkeit den Arbeitgeber in die Schranken weist, wird als Gefängnis des Arbeitnehmers dargestellt.

Für den besserverdienenden und hier besonders den akademischen Teil der Beschäftigten übt die Vorstellung, sich nicht länger Werktag für Werktag den-

selben Routine-Arbeitstag aufzwingen lassen zu müssen, verständlichen Reiz aus. Daß letztlich nicht mehr die Arbeitszeit die Einteilung der Lebenszeit bestimmt, sondern (bezahlte) Arbeit zu einer Tätigkeit unter anderen, neben Familie, Erholung, Bildung, Hobby, Politik usw. zurückgestuft und nach Lust und Laune „nebenbei“ erledigt wird, vormittags oder nachmittags, sonntags oder montags, mal eine Woche gar nicht, dafür in der nächsten doppelt, mit einem Sabbatjahr dazwischen und einem Arbeitgeber vor sich, der das alles mitmacht - ich kenne keinen Arbeitnehmer und erst recht keinen Gewerkschafter, dem eine solche Vorstellung unangenehm wäre.

Nun wird den Gewerkschaften oft vorgeworfen, sie widersetzen sich solchen Entwicklungen. Das ist Unsinn. Wäre es wirklich so, daß der Arbeitgeber *seine* Dispositionsgewalt über die Arbeitszeit *zugunsten des einzelnen Arbeitnehmers* freiwillig aufgibt oder entscheidend einschränkt, würde gewerkschaftliche Organisationsmacht in dieser Hinsicht objektiv überflüssig und niemand, auch kein Gewerkschafter, würde ihr nachtrauern. Doch die Dinge sind weitaus komplizierter. Manches spricht dafür, daß sich, bedingt durch erhöhte Arbeitsproduktivität und veränderte Arbeitsformen, Chancen für eine freiere Gestaltung der Arbeit eröffnen. Vieles spricht dafür, daß unter Arbeitnehmern ein Bedürfnis nach freieren Arbeitsverhältnissen besteht. Beides zusammen bildet das Einfalltor für die Arbeitgeber: Sie brandmarken die gewerkschaftliche Organisationsmacht als Hindernis der Verwirklichung eines möglichen Mehr an Freiheit für den einzelnen Arbeitnehmer und versuchen auf diese Weise, den gewerkschaftlichen Einfluß auf die Arbeitsbedingungen zurückzudrängen. Das angestrebte Resultat ist aber gerade nicht, dafür den Einfluß des einzelnen Arbeitnehmers zu erhöhen, sondern im Gegenteil die Arbeitsbedingungen, insbesondere Dauer und Lage der Arbeitszeit tendenziell der alleinigen Dispositionsgewalt des Arbeitgebers zu unterwerfen.

Es war, ist und bleibt Ziel gewerkschaftlicher Politik, den Arbeitnehmern immer neue individuelle Freiheitsräume zu öffnen. Insofern bedeutet die Aufgabe, vorhandene Möglichkeiten für mehr Selbstbestimmung des einzelnen auszuschöpfen, überhaupt nichts Neues und Aufregendes. Das gegenwärtige Dilemma liegt darin, daß es den Gewerkschaften unter den Belastungen der Krise nicht hinreichend gelingt, objektiv mögliche Veränderungen der Arbeitsbedingungen so zu gestalten, daß sie wirklich (zumindest auch) den Arbeitnehmern und eben nicht nur den Arbeitgebern mehr Freiheit und Selbstbestimmung bringen. Weil sie deshalb eher dazu neigen, die vorhandenen Arbeitsbedingungen zu verteidigen, erwecken die Gewerkschaften heute bei oberflächlichen Betrachtern den Verdacht, sich zu einer konservativen Kraft entwickelt zu haben. Mit der Massenarbeitslosigkeit im Rücken und den Veränderungen vor sich, wie sie die neuen Technologien bei den Arbeitsinhal-

ten und der Arbeitsorganisation bis hin zu vermehrter Heimarbeit möglich machen, sind die Arbeitgeber in die Offensive gegangen.

Voraussagen, daß die Gewerkschaftsbewegung in schweres Wetter gerät, scheinen weder auf übermäßiger Mißgunst noch auf übertriebener Fürsorge zu beruhen. Sie sind sachlich begründet.

## 6. Perspektiven der gewerkschaftlichen Reformstrategie

Die Zukunft der Gewerkschaften hängt vom Verhalten der Gewerkschaften nur zum kleineren Teil ab, oder in Anlehnung an ein traditionsreiches Zitat: Die Gewerkschaften machen ihre Zukunft selbst, aber sie machen sie nicht aus freien Stücken.<sup>10</sup> Inwieweit Widerstand, Anpassung oder Mitgestaltung dominieren, das kommt darauf an, was an Zumutungen an sie herangetragen wird, was als Notwendigkeit von ihnen anerkannt werden muß, und was an Handlungsmöglichkeiten sie sich bewahren oder neu schaffen können. Die Entscheidung darüber, welche dieser Verhaltensweisen im konkreten Fall angemessen ist, in welchem Mischungsverhältnis sie zueinander stehen sollten, setzt viele innergewerkschaftliche Diskussionen voraus. Diese Diskussionen werden geführt und entschieden von den Mitgliedern. Sie sind das Fundament der Gewerkschaften, ihre *Zahl* und ihre *Ziele* bestimmen das Verhalten der Gewerkschaftsbewegung. Was in Ausschüssen und Vorständen beschlossen wird, muß von diesem Fundament getragen werden, sonst fallen die Beschlüsse nach kurzer Zeit in sich zusammen.

Die Mitgliederzahl der DGB-Gewerkschaften ist, bedingt durch die Beschäftigungskrise, leicht rückläufig. Um diesen negativen Trend aufzufangen, der irgendwann auch ihre Kampffähigkeit beeinträchtigen könnte, werden sich die Gewerkschaften verstärkt um das große Potential noch nicht organisierter Arbeitnehmer, vor allem unter den Angestellten, den Frauen und den Jugendlichen, bemühen müssen. Die Frage der Organisierbarkeit ist auf Gewerkschaftsseite meist so diskutiert worden, ob und inwieweit Angestellte, Frauen und Jugendliche durch den Zwang der Arbeitsverhältnisse veranlaßt werden, ihre „wahre“ Interessenlage zu erkennen und auf die Gewerkschaften zuzugehen. Ich bin der Auffassung, daß die Gewerkschaften intensiver auch darüber nachdenken müssen, ob und inwieweit sie ihnen bis hinein in die Klein- und Mittelbetriebe entgegenkommen können.

---

<sup>10</sup> Vgl. Lutz Niethammer, Bodo Hombach, Tilman Fichter, Ulrich Borsdorf (Hrsg.), „Die Menschen machen ihre Geschichte nicht aus freien Stücken, aber sie machen sie selbst.“ Einladung zu einer Geschichte des Volkes in NRW, Berlin/Bonn 1984, S. 11

Der Zusammenhang zwischen dem Mitgliederrückgang und dem Verlust an Arbeitsplätzen (sogar die beiden Aufschwungjahre 1983/84 schlossen mit einer Negativbilanz von insgesamt 540000 Arbeitsplätzen) ist offenkundig. Aber ebenso liegt auf der Hand, daß Mitgliedergewinne besonders von dort kommen müssen, wo neue Arbeitsplätze geschaffen werden - und das sind jedenfalls nicht die traditionellen gewerkschaftlichen Hochburgen. Veränderungen in der Arbeitswelt - und zwar gerade auch solche, die gegen gewerkschaftlichen Widerstand durchgesetzt werden - können und dürfen an den Arbeitnehmerorganisationen nicht vorübergehen, sonst werden die Arbeitnehmer an diesen Organisationen vorbeigehen. Die schwere Geburt der Mediengewerkschaft z.B. zeigt, daß die Gewerkschaften durchaus in der Lage sind, sich auf Veränderungsprozesse einzustellen; sie zeigt aber auch, wie zäh überkommene Organisationsstrukturen sein können und wie mühsam sich die überfällige Anpassung der Arbeitnehmerorganisation an die (durch die Privatisierung des Rundfunks noch forcierte) Herausbildung von Multi-Media-Betrieben vollzieht. Auf längere Sicht wird der Medienbereich vermutlich nicht der einzige bleiben, in dem alte Zöpfe abgeschnitten und die Gewerkschaften reformiert werden müssen.

Ob sich die Mitgliederzahl stabilisieren oder sogar steigern läßt, hängt wesentlich damit zusammen, wie wir die Veränderungen bewältigen, die die neuen Technologien in der Arbeitswelt verursachen. Auf diesen Veränderungen fußen jedoch noch sehr viel weitergehende Fragen für die Gewerkschaften. Die modische Frage, die sich unter der Überschrift „Zukunft der Arbeit“ weniger für die Arbeit der Zukunft als dafür interessiert, ob in Zukunft Arbeit als Tätigkeit von Menschen überhaupt noch in nennenswertem Umfang stattfindet, will ich dabei nicht als belanglos abtun; aber sie scheint mir die Probleme von heute zugunsten der Themen von übermorgen zu verdrängen.

Die Bereitschaft, die Einführung neuer Technologien als Notwendigkeit zu akzeptieren, ist unter den Gewerkschaftsmitgliedern weit verbreitet. Im Unterschied zu der konservativ-liberalen Verherrlichung und der grün-alternativen Verdammung neuer Techniken steckt hinter dieser Haltung eine differenzierte Sicht, die sich so zusammenfassen läßt: „Ob der massive Einsatz von Rationalisierungstechniken Arbeitsplätze vernichtet oder Arbeitszeitverkürzung ermöglicht, ob neue Technologien die tayloristische Arbeitsteilung auf die Spitze treiben oder ob sie Ausgangspunkt für kooperative und inhaltsreiche Tätigkeiten sind, ist keine Frage der Technik an sich. Diese Frage wird in der Interessenauseinandersetzung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern entschieden, wobei der Staat eine nicht zu unterschätzende Rolle spielt.“<sup>11</sup> Indu-

---

11 Eberhard Fehrmann, Technologiepolitik im Arbeitnehmerinteresse. In: Ulrichs Briefs, Eberhard Fehrmann, Rudolf Hickel u. a., Technologische Arbeitslosigkeit, Hamburg 1984, S. 30

strisozologische Untersuchungen haben inzwischen bestätigt, daß die neuen Technologien auch ein Humanisierungspotential enthalten, um dessen Realisierung hart gerungen werden muß. „In der Frage, wo im Betrieb die produktionsnotwendige Intelligenz verankert werden soll: allein in werkstatt-externen Planungs- und Dispositionsagenturen, denen eine rein ausführende Fertigung ohne jede Kompetenz und Qualifikation gegenübersteht (das wäre die Fortschreibung alter Linien), oder aber auch in der Produktion selbst, deren Know-how und Erfahrung nicht als ärgerliches Residuum, sondern als unverzichtbarer Bestandteil der Produktivkraftentwicklung anerkannt wäre (das sind die neuen Produktionskonzepte), gewinnt die zweite Position allmählich die Oberhand.“<sup>12</sup> Fachlich qualifizierte Tätigkeiten mit ganzheitlichem Aufgabenzuschnitt sind nach dieser Untersuchung möglich, wenn nicht sogar erforderlich.

Das ohne Zweifel gestiegene Problembewußtsein der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften für die Gefahren und die Chancen neuer Techniken läßt für die Zukunft die Erwartung zu, daß auf der Grundlage der Anerkennung ihrer Notwendigkeit der Widerstand gegen und die Einflußmöglichkeiten auf die konkrete Form des Einsatzes neuer Technologien in einem wechselseitigen Verhältnis zueinander stehen werden. Technischer Fortschritt, der zu sozialem Rückschritt führt, ist nur gegen die Gewerkschaften möglich, aber - und hier liegt das Problem - er ist möglich.

Es gibt dabei eine Spirale, die nach unten, und eine, die nach oben führt. Wenn es den durch die andauernde Krise behinderten Gewerkschaften nicht gelingt, auf die Gestaltung des Technikeinsatzes so Einfluß zu nehmen, daß Entlassungen verhindert, Zersplitterung, Individualisierung und verschärfte Überwachung der Beschäftigten abgewehrt werden, dann sinkt die Organisations- und Widerstandsfähigkeit der Arbeitnehmer und damit die Handlungsfähigkeit der Gewerkschaften. D.h., die Niederlage von heute würde Niederlagen von morgen programmieren. Gelänge es den Gewerkschaften jedoch, technischen mit sozialem Fortschritt dadurch zu verknüpfen, daß Arbeitszeitverkürzung in allen Formen und in spürbarem Ausmaß, Verminderung gesundheitlicher Belastungen, Vermehrung inhaltsreicher und selbständiger Tätigkeiten mit der Einführung neuer Technologien einhergingen, würden die Positionen der Arbeitnehmer gestärkt und die Realisierungsmöglichkeiten gewerkschaftlicher Ziele erhöht.

Weil wegen der weitgehenden Tabuisierung der Arbeitswelt in den Medien nur große Konflikte in großen Unternehmen zum öffentlichen Thema werden,

---

<sup>12</sup> Horst Kern, Michael Schumann, Industriearbeit im Umbruch, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 45/84, S. 35, (s. auch den Beitrag von Kern/Schumann in diesem Heft)



findet die alltägliche Auseinandersetzung über diese Alternativen vielfach im Verborgenen statt - aber sie findet statt. Die zahllosen Kontroversen um die Gestaltung der Bildschirmarbeit, viele per Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag festgeschriebene Rationalisierungsschutzabkommen und die häufigen Konflikte um Leistungserfassung und Personenkontrolle signalisieren, daß diese Auseinandersetzung in vollem Gange ist.

Es wäre eine entscheidende Hilfe für die Betroffenen, die in den Betrieben und Verwaltungen vor Ort dieses Tauziehen um die soziale Beherrschung des technischen Wandels bestehen müssen, wenn der Ausbau der Mitbestimmung am Arbeitsplatz, im Betrieb, im Unternehmen und auf gesamtgesellschaftlicher Ebene ihren Interessen beim Einsatz, aber auch schon bei der Planung und Entwicklung neuer Technologien bessere Durchsetzungschancen verleihe. An diesem Punkt zeigt sich drastisch, daß die Gewerkschaften vor der Schwierigkeit stehen, erst die Mittel erringen zu müssen, die es den Arbeitnehmern erlauben würden, *gleichberechtigt* auf so folgenreiche ökonomische und damit auch gesamtgesellschaftliche Veränderungsprozesse Einfluß zu nehmen. Die Mitbestimmungsinitiative des DGB hat in diesem Zusammenhang eine Schlüsselfunktion. Sie muß ein zentraler Bestandteil der Gewerkschaftspolitik sein, um die erreichten Mitbestimmungsmöglichkeiten zu sichern - erinnert sei nur an die Bestrebungen, die Betriebsverfassung zu verschlechtern und die Montanbestimmung zu unterlaufen - sowie den Ausbau der Mitbestimmung zu erreichen.

Mitbestimmung - das heißt auch, daß das betriebswirtschaftliche Kosten-Nutzen-Kalkül des Unternehmers nicht länger *das einzige* Kriterium ökonomischer Entscheidungen wäre. Es geht nicht, wie die Verfechter einer möglichst freien Marktwirtschaft fürchten und manche Systemkritiker hoffen mögen, um die Ausschaltung dieses Kriteriums als *eines wichtigen* Maßstabes für wirtschaftliches Handeln. Es geht um die institutionell abgesicherte Möglichkeit der Arbeitnehmer, *zusätzliche* Kriterien in den Entscheidungsprozeß einbringen zu können (statt nachträgliche, oft nur noch unzureichende Korrekturen erkämpfen zu müssen): sichere und humane Arbeitsplätze, Schutz der Umwelt, soziale Gerechtigkeit, kurz, den mit Zuwachsraten alleine nicht definierbaren Fortschritt an Lebensqualität.

Insofern bildet die Mitbestimmungsforderung eine Klammer um die beiden Ziele soziale Beherrschung des technischen Wandels und Förderung des qualitativen Wachstums, ohne daß freilich wichtige Schritte auf diese Ziele hin nicht auch auf dem gegebenen - stark gefährdeten - Stand der Mitbestimmung möglich wären. Zu denken ist hier in erster Linie an die Umweltprobleme.

In der Prioritätenskala auch der Gewerkschaftsmitglieder steht der Umweltschutz mit an vorderster Stelle. Es kommen aufgrund von Versäumnissen der Vergangenheit immer wieder Einzelfälle vor, in welchen sich der Schutz der Umwelt und die *Erhaltung* von Arbeitsplätzen als einander widersprechende Ziele erweisen. Wie sehr sich innerhalb der Gewerkschaftsbewegung Beifall und Protest lautstark die Waage halten, ob das Votum in einem solchen Fall nun so oder so ausfällt, kann nur als Signal dafür verstanden werden, daß die Arbeitnehmer diese Ziele nicht gegeneinander ausgespielt wissen möchten. Deshalb muß es als generelles - und inzwischen skandalöses - Versäumnis der gegenwärtigen Politik bezeichnet werden, daß die *Schaffung* von Arbeitsplätzen und die Verbesserung der Umwelt nicht endlich als einander nachweislich ergänzende Ziele mittels eines staatlichen Investitionsprogramms verwirklicht werden. Verantwortungsvolle Umweltpolitik kann sich nicht darin erschöpfen, daß zunächst Umweltschäden um betriebswirtschaftlicher Vorteile willen hingenommen, und dann, wenn ihre negativen Auswirkungen nicht mehr ignoriert werden können, die Arbeitnehmer vor die Alternative gestellt werden: Umweltschutz oder Arbeitsplätze. Statt sich in diese schlechte Alternative immer aufs neue hineintreiben zu lassen, werden sich die Gewerkschaften mit größtem Nachdruck für eine Umweltpolitik einsetzen, die das Verursacher- und das Vorsorgeprinzip zur Geltung und einen zusätzlichen staatlichen Investitionsbeitrag auf den Weg bringt; und sie werden gründlicher als bisher die Arbeitnehmer darüber aufklären, daß diese schlechte Alternative trotz unleugbaren Konkurrenzdrucks kein unvermeidlicher Sachzwang, sondern das Ergebnis einer vermeidbaren schlechten Politik ist.

Die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, dieses natürliche gewerkschaftliche Ziel, wurde unter den Perspektiven gewerkschaftlicher Arbeit noch nicht eigens genannt, war aber als Thema immer gegenwärtig. Das liegt daran, daß der Kampf gegen die Arbeitslosigkeit nicht unabhängig von der Bewältigung der technologischen und der ökologischen Herausforderung geführt werden kann. Selbstverständlich gibt es eine Vielzahl gezielter arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, die zu unterlassen - wessen sich die Regierungspolitik schuldig macht - oder anzuwenden über tausende von Arbeitsplätzen entscheidet. Die notwendigen Millionen Arbeitsplätze aber werden nur mit einer umfassenden Reformstrategie zu gewinnen sein, die das Interesse an einem Arbeitsplatz mit dem Interesse an der Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmer zusammenbindet, statt diese Interessen zu trennen und gegeneinander auszuspielen.

Die Gewerkschaftsbewegung könnte auf diese allseitige Gefährdung der Arbeitnehmerinteressen nicht antworten, wenn sie sich darauf beschränken würde, den Beschäftigten (irgendeine) Arbeit und (einen möglichst hohen)

Lohn zu sichern. Sie muß mit einer gesellschaftspolitischen Reformstrategie antworten. Mit dieser Reformstrategie, die die Förderung qualitativen Wachstums, die soziale Beherrschung des technischen Wandels und die Verkürzung der Arbeitszeit umfaßt, haben sich der DGB und seine Mitgliedsgegewerkschaften auf den Weg gemacht.

Wie weit immer sie damit kommen - es wird den Stand des Fortschritts in Richtung auf eine humane, soziale und demokratische Gesellschaft anzeigen.