

Der Fall des Kollegen Franz

Dr. Hans-Jürgen Arlt, geb. 1948 in Hochstadt / Oberfranken, ist Leiter der Abteilung Öffentlichkeitsarbeit, Information, Kommunikation des DGB.

I.

Die Neigung ist groß, zur Tagesordnung überzugehen, zumal sich auf ihr die politischen Notwendigkeiten häufen und täglich und nächtlich neue Herausforderungen dazukommen. Dennoch wäre es ein verhängnisvoller Fehler, den Fall Steinkühler mit Schweigen übergehen und vergessen machen zu wollen. Denn dabei handelt es sich nicht in erster Linie um die fatale Fehlleistung eines befähigten, geschätzten und erfolgreichen Gewerkschaftsvorsitzenden. Vielmehr werden ein paar Prinzipienfragen bloßgelegt, deren Diskussion in den Gewerkschaften dringend not tut. Drei davon lauten: Wie definieren die Gewerkschaften ihre Rolle in Wirtschaft, Staat und Gesellschaft? Wie haben sich Gewerkschaftsfunktionäre zu verhalten? Wie steht es um die Mitbestimmung?

Jedem Funktionär, jedem interessierten Mitglied drängen sich solche und ähnliche Fragen auf und dennoch werden sie nicht offen gestellt. Während die Basis sich ihr Teil denkt, schweigen die Apparate. Ist es nicht auffällig genug, daß in der Woche zwischen dem Bekanntwerden der Aktiengeschäfte und dem Rücktritt des IG Metall-Vorsitzenden (fast) alle jene gewerkschaftlichen Instanzen, die ansonsten auch schon einmal zu Petitionen Stellung nehmen, vom Virus des Schweigens befallen schienen: Hierarchiebewußtsein und Vorsicht sind zu(ver)lässig und weitgehend verinnerlicht. Wer damals nicht den Mut, die Souveränität hatte zu sagen, was zu sagen war, den Rat zu geben, der gut gewesen wäre - muß er heute schweigen? Mag das „Schweigen für Franz“ noch verständlich gewesen sein, es wäre schädlich für die Gewerkschaften, wenn es in ein „Schweigen nach Franz“ münden und zum untauglichen Mittel einer Schadensbegrenzung benutzt würde. Nachdenken über den Fall des Kollegen Franz kann die Gewerkschaften stärker machen. Verdrängen wäre ein weiterer Beitrag zu ihrer Schwächung.

II.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind in die moderne Industriegesellschaft zwiespältig integriert. Als Staatsbürger und Konsument sind sie gleichberechtigt und frei, als abhängig Beschäftigte unfrei, untergeordnet und in ihrer sozialen Existenz immer wieder bedrängt und bedroht. Auf dieser zwiespältigen Stellung des Arbeitnehmers, gleichzeitig gleichberechtigt und benachteiligt zu sein, beruht die Doppelstruktur seiner Interessenorganisation, der Gewerkschaft. Anders als in den früheren staatssozialistischen Herr-

schaftssystemen, wo Gewerkschaften zum Bestandteil des Staatsapparates erhöht und auf diese Weise gezähmt und erniedrigt wurden, anders als in kapitalistischen Diktaturen, wo sie als Oppositionsgruppe unterdrückt oder verboten sind, müssen die Gewerkschaften moderner Demokratien beide Rollen ausfüllen: Sie machen mit und sie opponieren. Einerseits sind sie ein Ordnungsfaktor, der in Wirtschaft und Politik gemeinsam mit Arbeitgebern und Regierungen wirtschaftliche und soziale Abläufe regelt. Andererseits agieren sie aus der kritischen Distanz, suchen den Konflikt und attackieren den normalen Gang in Wirtschaft, Gesellschaft und Politik.

Die Gewerkschaftsgeschichte zeigt, daß diese Doppelfunktion auf lange Sicht komplementär ist, im konkreten Fall aber sehr wohl konträr sein kann. Es bilden sich auch Protagonisten, prominente Träger beider Funktionen heraus, die sich dann jeweils wechselseitig für die schlechteren Gewerkschafter halten. Das alles ändert nichts daran, daß Gewerkschaft beides sein muß: Konfliktgegner und Kooperationspartner. Wenn sie das eine oder andere aufgibt, gibt sie sich auf.

Auf der subjektiven Seite hat diese Doppelfunktion Gewerkschaftsfunktionäre immer „verdächtig“ gemacht. Der Vorwurf des Klassenkämpfers einerseits und des Kollaborateurs mit den Herrschenden andererseits bildet in der Auseinandersetzung mit gewerkschaftlichen Funktionsträgern ein argumentatives Grundmuster. Weil sie zwischen diesen beiden Polen des Konflikts und der Kooperation ständig pendeln und deshalb politisch nicht leicht zu definieren sind, richtet sich fast automatisch die Aufmerksamkeit der Mitglieder und der Öffentlichkeit immer auch auf das persönliche Verhalten des einzelnen Funktionsträgers. Wo die politische Funktion „schwankt“, muß wenigstens der Funktionsträger stabil und solide sein. Wie weit sich dessen Lebensstil von dem der Arbeitnehmer unterscheiden darf, deren Interessen er vertritt, war zu jeder Zeit eine heikle Frage und die Differenz, wo sie sich zeigte, immer eine Quelle des Mißtrauens.

III.

Wirtschaftswunder und Wohlfahrtsstaat haben die zwiespältige Existenz des Arbeitnehmers (nicht nur) in der Bonner Republik zwar nicht strukturell, aber sehr wohl aktuell verändert. Sie haben seine Integration weit voran getrieben und die Bedingungen seiner individuellen Interessenwahrnehmung nachhaltig verbessert.

Dieser Integrationsprozeß geht so weit, daß es - von Splittergruppen abgesehen - zur vorherrschenden Meinung geworden ist, daß das Wohl der Arbeitnehmer im Allgemeinwohl der bundesdeutschen Gesellschaft aufgehoben ist; daß also Arbeitnehmerinteressen nicht gegen die Grundordnung dieser Gesellschaft durchgesetzt werden müssen, sondern im normalen gesellschaftlichen Reproduktionsprozeß befriedigt werden können - natürlich nicht ohne Streit und Auseinandersetzung, denn es handelt sich um eine Konkurrenzge-

Seilschaft, in der jeder sehen muß, wo er bleibt, aber eben auf einer gemeinsamen Grundlage.

Das möglichst reibungslose Funktionieren der ökonomischen und sozialen Abläufe wird auch von den Arbeitnehmern und ihren Gewerkschaften als beste Voraussetzung ihrer Interessenbefriedigung angesehen. An der Mitbestimmung, dem zentralen gesellschafts- und wirtschaftspolitischen Programmpunkt der deutschen Gewerkschaften nach 1945, sind diese Folgen vielleicht am klarsten ablesbar. Gewiß, auch das Konzept der Mitbestimmung geht von einer Mischung aus Konflikt und Kooperation bei der Kontrolle von Unternehmen und wirtschaftlicher Macht aus, aber sie ist der Form nach eine geregelte, auf einem definierten Kräfteverhältnis basierende Art eines letztlich doch partnerschaftlichen Umgangs. Es werden nicht die Kräfte gemessen, sondern die Argumente gewogen und die Stimmen gezählt. Konflikte werden nicht auf der Straße, sondern am Verhandlungstisch entschieden.

Über die Mitbestimmung hinaus gilt für die Gewerkschaftspolitik, daß an die Stelle des Austragens realer Konflikte immer öfter nur noch die Drohung mit potentiellen Konflikten tritt. Daß der soziale Frieden verletzt oder zerstört werde, diese Warnung sprechen Gewerkschafter inzwischen so aus, wie Hunde den Mond anbellern.

Zum veränderten Charakter der Gewerkschaft gehört auch, daß die Interessenorganisation der Arbeitnehmer praktisch immer weniger als gemeinsame Anstrengung ihrer Mitglieder für kollektiven Fortschritt stattfindet. Sie wird statt dessen als Anstrengung von Funktionären erlebt, die Bedingungen für das individuelle Aus- und Fortkommen der Mitglieder zu verbessern. Die Dauerdebatte über Service-Organisation oder Kampfverband scheint entschieden: Selbst der Höhepunkt eines jeden Jahres, die Tarifrunde, vollzieht sich in aller Regel als reine Service-Leistung für die Mitglieder. Und dennoch: Nichts hat sich daran geändert, daß die Funktionäre ohne die Kampfbereitschaft der Mitglieder im Rücken am Ende als Schwächlinge dastünden. Um ihre Verhandlungsposition zu stärken, neigen Funktionäre deshalb dazu, ständig die Fiktion zu vermitteln, die Mitglieder seien als kollektive Kämpfer stets angriffsbereit.

Die Doppelfunktion der Gewerkschaft, Konfliktgegner und Kooperationspartner zu sein, nimmt unter den Bedingungen von Wohlstandsgesellschaft und Wohlfahrtsstaat tendenziell die widersprüchliche Gestalt konfliktorischer Redens und kooperativen Handelns an. Es ist also kein subjektives Versagen der Funktionäre, daß sie rhetorisch die Konfliktgewerkschaft repräsentieren, während sie praktisch die Kooperationsgewerkschaft machen. Die typische Handbewegung des Gewerkschaftsfunktionärs: die Linke zur Drohgebärde erhoben, unterschreibt die Rechte den kooperativen Kompromiß, ist eine Berufskrankheit, keine individuelle Macke.

In diesem widersprüchlichen Auftreten steckt für jeden Gewerkschaftsfunktionär ein hohes Risiko. Schnell kann es ihm passieren, als bloßer Maul-

held des Show-Kampfes dazustehen oder umgekehrt als kompromißloser Anpassungskünstler zu gelten. Trotzdem glaubwürdig zu bleiben, erfordert eine ausgeprägte persönliche Integrität. Den rationalen Kern dieses Funktionsverhaltens — eine Gewerkschaft, die als mindestens potentieller Kontrahent nicht ernstgenommen wird, bleibt auf Dauer auch als Kooperationspartner erfolglos - verkörperte keiner so konsequent wie Franz Steinkühler. Er hat diese widersprüchliche Rolle bewußt angenommen und konnte sie deshalb auch überzeugend „spielen“.

Der Tages Journalismus ist in Hunderten von Kommentaren mit diesen zwei Seiten derselben Persönlichkeit nicht fertig geworden. Sicher wäre einem solch ungewöhnlichen Talent viel nachgesehen worden, vielleicht hätten ihm sogar die gewerkschaftlichen Kerntruppen seinen „Reichtum“ noch verzeihen — unverzeihlich ist zweifellos die Grenzüberschreitung, daß ein gewerkschaftliches Aufsichtsratsmitglied mit Aktien jenes Unternehmens spekuliert, das er im Interesse der dort Beschäftigten und der Arbeitnehmer insgesamt kontrollieren soll — zumal in Zeiten, in denen dieses Unternehmen Arbeitsplätze abbaut. Die Mitbestimmung, ohnehin im Generalverdacht, Arbeitnehmerinteressen an die Gegenseite zu „verkaufen“, wird durch ein Aufsichtsratsmitglied, das sich solchermaßen „einkauft“, in einer Weise pervertiert, wie sie sich nur ein besonders boshafter Karikaturist hätte ausdenken können.

Noch unter den inzwischen historischen Bedingungen des Bonner Wirtschaftswunder- und Wohlstandsstaates hat die Differenz zwischen Verbalradikalismus und Alltagspragmatismus begonnen, sich zu einem Glaubwürdigkeitsloch gewerkschaftlicher Politik zu entwickeln, weil die Rhetorik des kollektiven Kampfes sich an Wertmustern und Verhaltensweisen orientiert, die zu Relikten werden unter den veränderten Sozialisationsbedingungen der sich vielfach ausdifferenzierenden und individualisierenden „Postmoderne“. Obwohl „der Tod der Stammkunden“ hinreichend seriös diagnostiziert ist, unterstellt das gewerkschaftliche Kommunikationsverhalten nach wie vor einen tiefverankerten kollektiven Konsens der Arbeitnehmerschaft und eine aufgrunddessen abrufbare Folgebereitschaft. Entsprechend ist der Aufruf in Gewerkschaftskreisen die häufigste rhetorische Figur. Kritik und Gegenrede werden als Störung, Kontroversen und Konflikte als Gefährdungen des unterstellten Konsenses empfunden. Solidarität, Geschlossenheit, Gleichheit, Unterordnung unter das große Ganze prägen die Reden des gewerkschaftlichen Absenders; Konkurrenz, Konflikte, Diskussionen, der Wunsch nach Selbstbestimmung und individueller Interessenwahrnehmung prägen das Leben der Empfänger. Die gewerkschaftliche Rhetorik leidet also nicht nur an der sachlichen Differenz zwischen Worten und Taten, sondern auch an der kommunikativen Differenz zwischen Absender und Empfänger.

Auf der subjektiven Seite führt letzteres dazu, daß (schon lange nicht mehr alle) Gewerkschaftsfunktionäre zwar die alten Werte predigen, aber, weil sie eben auch Zeitgenossen/Agenossinnen sind, die neuen Werte leben. Das Publikum wird mit Recht mißtrauisch, wenn Kommunikationsweise und

Lebensweise nachhaltig auseinanderfallen. Wie wirkt einer, der im Boss-Anzug in den Kategorien von Herr und Knecht agitiert?

Die alte Bonzen-Debatte (Brigitte Seebacher-Brandt hat über das Auseinanderfallen des persönlichen Lebensstils und der sozialistischen Programmatik in einem bitter-ironischen Beitrag in der FAZ kürzlich die Linie von August Bebel zu Franz Steinkühler gezogen) hat vielfältige Dimensionen angenommen. Individuelle Interessenbefriedigung, komfortable Lebensführung, ein möglichst hohes Einkommen erzielen, sein Vermögen mehren, das alles gehört zu den ausgeprägten Verhaltensmustern in unserer Gesellschaft. Wieviele persönliche Freiheiten, wieviel Einkommen und Vermögen darf jemand haben, der den Kampf für Gerechtigkeit und die Interessen der Zukurzgekommenen zu seinem Beruf gemacht hat und diesen Beruf in der Regel so ausübt, als sei er seine Lebensaufgabe? Es war immer eine Krux mit der Entlohnung der „Hauptamtlichen“: Sollen sie etwa soviel bekommen wie ein repräsentatives Gewerkschaftsmitglied, zum Beispiel ein qualifizierter Facharbeiter? Oder sind sie zu messen an jenen in Wirtschaft und Staat - Managern, hohen Beamten -, denen sie Paroli zu bieten, mit denen sie zu verhandeln haben? In diesem Widerstreit ist nie wirklich und unzweifelhaft entschieden worden.

IV.

Die Transformation des Wirtschaftswunders- und Wohlstandslandes in Richtung Zwei-Drittel-Gesellschaft hat die Situation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer noch einmal verändert; wobei sich der deutsche Einigungsprozeß zunehmend als ein Unterfall dieser Entwicklung zur Zwei-Drittel-Gesellschaft erweist. Die moderne Industriegesellschaft spuckt sozusagen einen Teil der bisher Integrierten wieder aus, in dem sie ihnen nur ungeschützte Beschäftigungsverhältnisse anbietet oder sie direkt zu Dauerarbeitslosen, Obdachlosen, Chancenlosen macht. Die Angst vor sozialem Abstieg bekommt für die abhängig Beschäftigten neue Aktualität.

Die gewerkschaftliche Situation kompliziert sich vor diesem Hintergrund außerordentlich. Wer ständig prophylaktisch damit droht, Benachteiligte zu retten und Ungerechtigkeiten zu rächen, der muß es sich gefallen lassen, beim Wort genommen zu werden, wenn Benachteiligung und Ungerechtigkeit tatsächlich um sich greifen. Die Gefahr, daß die Ausgegrenzten zu Kronzeugen gegen die Gewerkschaft gemacht werden, ist real: Die konfliktorischen Reden erscheinen als leer und folgenlos, solange die Gewerkschaft nicht konkret, wie zum Beispiel durch die Politik der Arbeitszeitverkürzung, für die Ausgegrenzten aktiv wird; die kooperativen Taten forcieren dort, wo sie Besitzstände bessergestellter Arbeitnehmerschichten sichern, ungewollt die „Konkurrenz in der einen Klasse“.

Wenn die Ausgegrenzten die Gewerkschaft zwar als rhetorischen Anwalt, aber nicht als praktischen Vorkämpfer ihrer Interessen erleben und gleichzeitig sehen, daß sich führende Gewerkschaftsfunktionäre ein Leben deutlich

über dem Durchschnitt des Arbeitnehmerstandards leisten und der persönlichen Wohlstandsmehrung widmen können, dann kann nur Verbitterung wachsen.

V.

Es tauchen also, wenn man diesen Fall eines charismatischen Vorsitzenden der größten deutschen Gewerkschaft im Kontext aktueller Zuspitzungen betrachtet, mehr Fragen auf als sich Antworten ergeben. In derartigen Lagen kann Weggucken manchmal helfen, zumal darauf verwiesen werden mag, daß die Gewerkschaften Wichtigeres zu tun haben als eine zermürbende und zerknirschte Selbstbetrachtung. Aber was könnte wichtiger sein, als wieder einigermaßen festen Boden unter die Füße zu bekommen, nachdem die drei großen „Fälle“ der jüngsten Vergangenheit - Gemeinwirtschaft, Wiedervereinigung, Steinkühler - bisherige Gewißheiten zu Flugsand zermahlen haben? Keiner davon ist bisher zum Anlaß für eine Generaldebatte geworden - alle zusammen dürften sie die Menschen und die Sache, für die sie sich als Funktionäre und Mitglieder entschieden haben, weiter voneinander entfremdet haben, als erträglich ist. Und von den Intellektuellen zum Beispiel, die den Gewerkschaften in kritischer Sympathie verbunden waren, hört man auch immer weniger. Wie wäre es, wenn das Unangenehme, aber Unumgängliche im Rahmen jener Reformdiskussion zur Sprache, vielleicht auch zur Lösung käme, die der DGB führt? Dann bestünde die Chance, daß der Reformprozeß auch ein Prozeß der Läuterung und Häutung würde.