
Aussprache

Konflikt und Konsens brauchen Kontur

Zum Beitrag „Bündnis für Arbeit - Reformperspektive für Vollbeschäftigung und Sozialstaat" von Klaus Lang und Reinhard Kuhlmann, (Heft 3/96)

Das im Herbst 1995 der (Gewerkschafts-)Öffentlichkeit präsentierte „Bündnis für Arbeit" war im Sinne seiner Initiatoren offenbar doppelt angelegt: zum einen als konkretes, auf die Verminderung der Arbeitslosigkeit gerichtetes Handlungskonzept in aktuellen oder absehbaren tarifpolitischen Auseinandersetzungen; zum anderen als in unsicherer Zeit strategiebildendes Modell gewerkschaftlicher Politik „über den Tag hinaus"(mit einer möglicherweise unfreiwilligen, möglicherweise gesuchten Nähe zu der vielfach festgestellten und kritisierten konsens- und verabredungsorientierten Ausrichtung des Entwurfs eines neuen DGB-Grundsatzprogramms). Wegen dieses intendierten Doppelcharakters — kurzfristiges Handlungskonzept *und* übergreifendes Modell - bleibt das „Bündnis für Arbeit" in der Diskussion - auch wenn, nicht ganz unerwartet, die Fakten unternehmerischer und staatlicher Politik die gewerkschaftliche Idee eines durch die nächsten Tarifrunden vermittelten „kleinen Gesellschaftsvertrages" über einen Tausch „Lohnbeschränkung gegen zusätzliche Arbeitsplätze und Verzicht auf weiteren Sozialabbau" aktuell dementieren und man die Bündnisinitiative daher tot wännen könnte.

Reinhard Kuhlmann und Klaus Lang versuchen in den „Gewerkschaftlichen Monatsheften" 3/96, das „Bündnis für Arbeit" als „weiterreichenden gewerkschafts- und gesellschaftspolitischen Rahmen für eine Politik strukturverändernder sozialökologischer Reformen"

zu begründen; der Artikel beleuchtet dabei Aspekte und wirft Fragen auf, von denen hier nur zwei angesprochen werden sollen: das Verhältnis von Konflikt und Konsens in der gewerkschaftlichen Strategiebildung (1) und mögliche Formen einer „sozialverträglichen Verteilung und Verwendung von Gewinnanteilen" zur Schaffung von Arbeitsplätzen (2).

(1) „Das ‚Bündnis für Arbeit' ist zunächst ein Angebot an Politik und Arbeitgeber, Wege aus der Massenarbeitslosigkeit und zur Sicherung des Sozialstaats im Konsens zu finden. Den konsensualen Weg anzubieten, ist in einer zivilisierten Gesellschaft selbstverständlich (...). Dies schwächt das Konflikt- und Gegenmachtspotential der Gewerkschaften keineswegs" heißt es zur Begründung der Bündnisinitiative und zu dem Modellcharakter, der ihr zugesprochen wird. Daß Gewerkschaften und ihre Mitglieder bei der Durchsetzung von Forderungen zunächst den Weg des Konsenses suchen, ist im Grunde keine neue Erkenntnis - denn aus welchen individualpsychologischen, sozialpsychologischen und organisationspolitischen Gründen sollten Menschen und Organisationen Konflikt, Kampf und Risiko als erste Wahl bei der Durchsetzung ihrer Interessen betrachten? Nur: die Verhältnisse sind bekanntlich nicht so, daß sie den Gewerkschaften den Konsens als Königsweg nahelegten; wollen sie Autonomie und Wirksamkeit in der Artikulation und Durchsetzung von Interessen und in der Wahrnehmung ihres „politischen Mandats" sichern, müssen sie fähig sein, Konflikte und Kämpfe um ökonomische, politische und gesellschaftliche Entwicklungen einzugehen und erfolgreich durchzustehen.

Darauf verweist implizit auch der Artikel von Lang und Kuhlmann; das von ihnen für notwendig erachtete Konflikt- und Gegenmachtspotential der Gewerk-

schatten dürfte durch das Angebot und Beschreiten eines konsensualen Weges - zumal, wenn dies einen übergreifenden strategiebildenden Stellenwert erhalten soll - jedoch nur dann nicht geschwächt werden, wenn

- die eigenen Positionen der Gewerkschaften weiterhin identifizierbar sind, nicht heute dieser, morgen jener Lesart unterliegen und definierte Zumutbarkeitsgrenzen bei den in Aussicht genommenen politischen Tauschgeschäften gemeinsames Gut bleiben;
- eine genaue Analyse der Interessen, Motive und Handlungsorientierungen der Adressaten des gewünschten Konsenses zugrunde hegt, damit
- deutlich bleibt oder wird, inwieweit diese Adressaten des Konsensangebotes nach wie vor Kontrahenten sind, deren Bereitschaft oder Fähigkeit zum Entgegenkommen durch gewerkschaftliche Konfliktbereitschaft und Mobilisierung von Gegenmacht - und zwar, wenn es darauf ankommt, nicht nur als Potential, sondern real - gefördert werden kann oder muß;
- darauf geachtet wird, daß mit der Rede von Zivilgesellschaft, Konsens und Verabredung eben dieser Weg des Konfliktes und die genuinen Machtmittel der Gewerkschaft: der Streik, die Organisierung der Verweigerung von Arbeitskraft - im Bewußtsein der Mitgliedschaft, in der Öffentlichkeit, in der politischen Kultur nicht unversehens in die Schmutzdecke geraten (denn unter den wirtschaftlichen und politischen Machtungleichheiten einer kapitalistischen Ökonomie bleibt der Streik das spezifische Instrument von Menschen in lohnabhängiger Existenz);
- deutlich bleibt oder wird, wie das Grundanliegen, das mit dem Angebot des konsensualen Weges erreicht werden sollte, im Falle der Verweigerung der Gegenseite nun eben konfliktorisch weiterzuverfolgen ist, das heißt, wenn Klarheit darüber besteht, für welche konkreten Forderungen und Schritte dann mobilisiert werden soll.

(2) Dieser letzte Gesichtspunkt leitet über zu der Frage: Wie weiter in der Tarifpolitik, wenn - wie mittlerweile unmißverständlich erkennbar - Bundesregierung und (Metall-)Arbeitgeber das Gegenteil dessen tun, was als ihr Beitrag zum „Bündnis für Arbeit“ gefordert ist? Kuhlmann und Lang geben in dieser Frage den Hinweis, daß dann „in der Tarifpolitik mit einem deutlichen Zuwachs der individuellen Realeinkommen - statt mit einem gesicherten Zuwachs der Beschäftigten - die Massenkaukraft gestärkt werden muß und mit der Forderung nach weiterer Arbeitszeitverkürzung dann, wenn es möglich ist, die weniger werdende industrielle Arbeit umverteilt werden muß. Die IG Metall muß dann auf diesem Wege für eine sozialverträgliche Verteilung und Verwendung von Gewinnanteilen sorgen.“

Klammert man die sicher wirksamste Strategie zur Neuverteilung der gesellschaftlichen Arbeit - die Arbeitszeitverkürzung in Richtung 30-Stunden-Woche und darüber hinaus - hier aus, weil sie in der nächsten Tarifrunde nicht ansteht (wobei gleichwohl geprüft werden könnte, ob nicht auch vor Auslaufen der Tarifbestimmungen über Arbeitszeit weitere Schritte einzuleiten wären), so bleibt die Frage, ob der hier in Aussicht genommene „traditionelle“ gewerkschaftliche Weg der Massenkaukraftsteigerung mittels Erhöhung der Individuallöhne, aus der dann möglicherweise positive Beschäftigungseffekte resultieren, die einzige Möglichkeit ist, durch Verteilung von Geldeinkommen Beschäftigungspolitik zu betreiben. Denn abgesehen davon, daß Beschäftigungseffekte aus Kaufkraftsteigerungen auf dem Hintergrund weiter steigender Arbeitsproduktivität schon ökonomisch ungewiß sind, stellt sich das weitere Problem, ob eine undifferenzierte „indirekte Beschäftigungspolitik“ über die Steigerung des privaten Konsums ökologisch und sozial wünschenswert ist. Nicht einer Verzichtsethik soll damit das Wort geredet werden, sondern einer anderen Herangehensweise an die Förderung von Arbeit und öffentlicher

(und damit auch individueller) Wohlfahrt. Ist, so wäre also zu fragen, dem Grundgedanken - daß gewerkschaftliche Tarifpolitik zur Schaffung von Arbeitsplätzen und damit zur Minderung oder Begrenzung der Massenarbeitslosigkeit beitragen sollte - auch anders als in der hier problematisierten Form gewerkschaftspolitische Gestalt zu geben?

Überlegungen in diese Richtung sind nicht unbedingt neu, aber erinnerenswert; sie wurden in den siebziger Jahren bei den italienischen Gewerkschaften angestellt und in Ansätzen verwirklicht; in der Bundesrepublik brachten sie im Zuge der staatlichen Vereinigung zu Beginn der neunziger Jahre eine Autorengruppe des WSI und den damaligen IG Metall-Vorsitzende kurz in die Diskussion, und das reifste Stadium erreichten sie im Rahmen des Konzepts der „solidarischen Lohnpolitik“ und der „Arbeitnehmerfonds“ in Schweden. Dieses schwedische Konzept soll hier noch einmal knapp skizziert werden, weil es - auch wenn das Fondsmodell sich bislang nicht dauerhaft durchsetzen konnte und höchst problembehaftet ist - einen möglichen Ansatz beschreibt, wie die von Kuhlmann und Lang zu Recht postulierte „beschäftigungsfördernde Verwendung der Produktivitätskomponente ... (als) eine spezifische Form sozialverträglicher Gewinnverwendung für Beschäftigung“ angegangen werden kann, wenn - wie offensichtlich - die Arbeitgeber ihren Beschäftigungsanteil nicht in das „Bündnis für Arbeit“ einbringen und wenn man sich nicht auf die fragwürdigen Effekte bloßer Marktbeziehungen verlassen will.

„Arbeitnehmerfonds“ in Schweden sind Bestandteil einer Konzeption von „solidarischer Lohnpolitik“, derzufolge die Verwirklichung des Grundsatzes „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ durch die konsequente Nivellierung der unterschiedlichen Bezahlung für gleichartige Tätigkeiten zwischen den Geschlechtern, Unternehmen, Branchen und Regionen zu verwirklichen ist und darüber hinaus

die Einkommensunterschiede zwischen Qualifikationsstufen und Berufsgruppen verringert werden.

Soll diese auf Vereinheitlichung zielende Tarifpolitik funktionieren, muß die gewerkschaftliche Zentralorganisation das Problem unterschiedlicher Produktivität und Ertragskraft von Unternehmen und Branchen lösen: Orientiert sie sich in ihren Forderungen an einem gesamtwirtschaftlich unteren oder mittleren Durchschnittswert, so wird die solidarische Tarifpolitik durch Nachschlage in den überdurchschnittlich leistungsfähigen Betrieben, also durch die vielbeschworene Lohndrift, konterkariert; orientiert sie sich hingegen an den Gewinn- und Produktivitätsmargen der Ertrags- und Produktivitätsstärkeren, so treibt sie mittelfristig die schwächeren Unternehmen in die Klemme und deren Beschäftigte unter Umständen in die Arbeitslosigkeit - auch nicht eben „solidarisch“. Die schwedischen Gewerkschaften entscheiden sich in diesem Dilemma bewußt für die zweite Variante: Die relativ zur Situation einzelner Unternehmen und Branchen „überhöhten“ Lohnzuwächse sollen diese zur Modernisierung und Produktivitätssteigerung, andernfalls zum Abtreten vom Markt zwingen. Drohende Arbeitslosigkeit soll vermieden werden, indem der Staat — finanziert über Steuern, mit denen er einen Teil der relativ hohen Löhne wieder abschöpft und öffentlicher Verwendung zugänglich macht - Industrie-, Arbeitsmarkt- und Qualifizierungspolitik betreibt. Egalitäre Tarifpolitik in Schweden ist also immer auch bewußte Industriestrukturpolitik.

Einen weiteren Schritt in diese Richtung, mit dem die private Bestimmung über Einkommensbestandteile (vorzugsweise Gewinne) zugunsten öffentlicher Interessen zurückgedrängt und die Verwendung dieser Mittel demokratisiert werden soll, ist die Durchsetzung von „Arbeitnehmerfonds“ (Lönetagarefonderna), die auf den „Meidner-Plan“ von 1971 zurückgehen. Dieser Plan, inspiriert durch die westdeutschen Diskussionen

zur „Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand“, aber doch mit einer deutlich anderen Zielsetzung - nämlich überbetrieblich und auf kollektive Verfügung, nicht auf individuelle Vermögensansammlung ausgerichtet -, gehört seit den siebziger Jahren zum zentralen Programmpunkt der schwedischen Gewerkschaften und erlangte, nach zwölfjähriger Auseinandersetzung mit wechselnden Regierungen und in allerdings verwässerter Form, 1983 Gesetzeskraft: Seit 1984 waren zwanzig Prozent der um sechs Prozent der Lohnsumme gekürzten Unternehmensgewinne an fünf regionale Investitionsfonds abzuführen, die gemeinsam von Vertretern der Gewerkschaften, der Unternehmer und der Regierung verwaltet werden sollten. Obwohl es kompliziert klingt, ist das Grundmodell recht einfach: Gewinnanteile werden entprivatisiert und einer investiven Verwendung zugeführt, über die zwar tripartistisch entschieden wird, deren Kriterien aber durch gesellschaftliche Diskussion, öffentliche Begründungspflicht und gewerkschaftlichen Druck politisch mitzubestimmen sind. Eine Verbindung zur „solidarischen Tarifpolitik“ besteht darin, daß über die zur Fondsfinanzierung abschöpfbaren Gewinnanteile durch die gewerkschaftlichen Lohnabschlüsse mitentschieden wird, so daß eine politisch begründete Selbstbegrenzung beim Lohn zu einem kontrollierten Zugewinn an Sicherung oder Aufbau von Beschäftigung, zu einer gezielten Einflußnahme auf Richtung und Ausmaß von Investitionen führen kann.

Sicher darf man diesen Weg nicht überschätzen: zwar erlangen die schwedischen Gewerkschaften mit den Fondsmitteln einen gewissen Einfluß auf den Akkumulationsprozeß. Ob aber das, was ihrem linken Flügel vorschwebt, mit diesen Arbeitnehmerfonds prinzipiell erreicht werden kann - die „Sozialisierung der Investitionsfunktion“-, ist von mehreren Bedingungen abhängig: vom Anteil, den die Fondsmittel an den Gesamtinvestitionen haben; von den gegenüber dem Primat der Kapitalver-

wertung alternativen sozialen und ökologischen Zielen, die mit ihnen verfolgt werden; davon, ob - alternative Ziele unterstellt - die potentielle Majorisierung der Wirtschaftsvertreter in den Beschlußorganen durch Gewerkschaften und Staat nicht doch am „stummen Zwang der ökonomischen Verhältnisse“, d. h. am Sanktionspotential des Kapitals, scheitert; von der Verankerung der Fondspolitik im Erfahrungs- und Handlungsbereich der Gewerkschaftsmitglieder; letztlich davon, ob sich die Fondspolitik auch unter wechselhaften gesellschaftlichen Kräftekonstellationen überhaupt durchhalten läßt (in Schweden war dies nur von 1984 bis zu Beginn der neunziger Jahre der Fall).

Gleichwohl: Wenn es, wie Reinhard Kuhlmann und Klaus Lang in ihrem Aufsatz schreiben (und wer könnte dieser ja nicht grundstürzend neuen Einsicht ernsthaft widersprechen), „heute nicht um Abschaffung des Kapitalismus, sondern um System- und strukturverändernde Reformen zunächst im Kapitalismus“ geht, so gibt doch der schwedische Ansatz einen Fingerzeig darauf, wie - ganz entgegen dem Zeitgeist und dem im DGB-Programmwurf erkennbaren Abrücken von gewerkschaftlicher Kapitalismuskritik - mit (zunächst) systemkonformen Mitteln bei einer überlegten Alternativstrategie der Möglichkeit nach antikapitalistische Strukturreformen auf den Weg gebracht werden können.

Und er gibt einen weiteren Fingerzeig: darauf, wie - wenn das „Bündnis für Arbeit“ ohne Bündnispartner dasteht - eine „beschäftigungsfördernde Verwendung der Produktivitätskomponente“ in der nächsten Tarifrunde auch anzugehen wäre (ohne daß man - „zivilgesellschaftlicher“ Nebeneffekt - auf den neoliberal ausgerichteten Staat warten müßte): als Verbindung von egalitärer Lohnpolitik, das heißt gezielter Anhebung niedriger Einkommensniveaus, und überbetrieblicher Bildung kollektiver regionaler Fonds, mit denen - unter maßgeblichem und in sich demokratisch legitimiertem Einfluß der Gewerkschaften - eine sozial

und ökologisch qualifizierte Beschäftigungspolitik möglich würde. Notwendige Auseinandersetzungen um Verteilung, Gerechtigkeit und Moral in der Gesellschaft und „in der Klasse“ erhielten dar-

über vielleicht eine neue politische Qualität, Konflikt und Konsens bekämen (wieder) Kontur.

Joachim Beerhorst,
Frankfurt/M.