
Manfred Horn: Reformstrategie statt Kapitalismuskritik

Manfred Horn, geb. 1940 in Ravensburg, Maschinenschlosser, ist Vorsitzender des Gesamtbetriebsrates des Maschinenbauunternehmens „Müller-Weingarten AG“ und langjähriges Mitglied der Tarifkommission der IG Metall.

Tatsache ist, daß ein Grundsatzprogramm von den meisten Gewerkschaftsmitgliedern leider nicht gelesen wird. Ich halte es dennoch für notwendig und bin froh, daß wir diesmal in der Sache endlich Klarheit schaffen wollen, denn dieses Programm führt Anspruch und Wirklichkeit zusammen. Das stärkt unsere Glaubwürdigkeit. Und die brauchen wir, weiß Gott, wenn wir unter veränderten Bedingungen durchsetzungsfähig bleiben wollen. Ich hätte mir gewünscht, daß unser neues Programm sprachlich einfacher wäre und mit weniger Fremdwörtern auskäme. Trotzdem: Dieses Grundsatzprogramm ist eine gute Grundlage, auf der wir unsere Aktionsprogramme für die nächsten Jahre erarbeiten können.

Die jetzt laut werdende Kritik am Programmentwurf kommt im wesentlichen von zwei Seiten: von den Neoliberalen und von denen, die uns auf ein besseres Leben in einem anderen System verweisen. Ich behaupte: Beide Gruppen waren niemals Interessenvertreter der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Den einen ist es letztendlich egal, wo sie unter den veränderten Weltmarktbedingungen ihr Kapital investieren, und die anderen würden die Gewerkschaften am liebsten für einen Massenprotest am System benutzen.

Für mich ist unsere Gewerkschaftsgeschichte eine eindeutige Erfolgsgeschichte. Schritt für Schritt, Tag für Tag haben sich die Arbeitnehmer mit ihren Gewerkschaften

ihren Anteil vom Wohlstand der Industriegesellschaft erstritten und gesichert. Gewerkschafter haben dafür gesorgt, daß die Interessen der Arbeitnehmer in der Wirtschaft nicht unter die Räder des Marktes geraten. Dank der Tarifautonomie und des Streikrechts und dank einer Vielzahl von Arbeitnehmerrechten haben die Beschäftigten heute ein gewichtiges Wort mitzureden und auch mitzubestimmen: in den Unternehmen und auch in der Gesellschaft. Das ist unerhörter Erfolg, und weil die Arbeitnehmer das wissen, kommen sie zu uns und werden Gewerkschaftsmitglied. Es müssen wieder mehr werden. Darum geht es auch in Zukunft - denn wir wollen die große Arbeitnehmerbewegung in unserem Land bleiben.

Wir Gewerkschafter verschließen natürlich nicht die Augen vor den neuen Herausforderungen und den vielen Problemen, die nicht gelöst sind. Wir erleben, daß die Internationalisierung von Produktion und Handel unter den gegebenen Weltmarktbedingungen den Innovations- und Kostendruck in den Unternehmen erhöht. Wir sehen, daß neue Techniken, viele unterschiedliche Kundenwünsche und neue Formen der Arbeitsorganisation die Arbeitsbedingungen in den Betrieben und Verwaltungen verändern. Wir wissen, daß die ständig zunehmende Arbeitslosigkeit und die verfehlte Finanzierung der Deutschen Einheit Sozialversicherungen und öffentliche Haushalte unter finanziellen Druck setzen. Wir erleben, wie in Folge dieser Entwicklung die Solidarität in unserer Gesellschaft auseinanderfällt, und schließlich wissen wir besser denn je: Das, was auf der einen Seite unseren materiellen Wohlstand ausmacht, daß wir nämlich immer mehr produzieren und konsumieren, richtet auf der anderen Seite schwere Schäden in der Umwelt an.

Für viele von uns sind diese Probleme Folgen der industriellen Marktwirtschaft - auch ich sehe das so. Aber in der DGB-Programmdebatte melden sich jetzt lautstark einige, die darauf setzen, daß man diese Probleme lösen könnte, wenn man das System änderte; wie ich höre mit einer Strategie zur „Überwindung des kapitalistisch bestimmten Entwicklungsmodells“. Dahinter steht die altbekannte Wunschvorstellung von einem System, das die sozialen und neuerdings auch die ökologischen Probleme grundlegend lösen könnte. Diese Utopie begleitet die Industriegesellschaft seit ihrem Bestehen - aber nicht zuletzt die Umsicht der Gewerkschaften und unsere demokratische Grundordnung haben uns in Westdeutschland davor bewahrt, sie zur Grundlage praktischer Politik zu machen. Statt dessen treten die Gewerkschaften für die schrittweise soziale und ökologische Zählung und Regulierung der freien Marktwirtschaft ein. In der DDR hingegen konnten sich unsere Kolleginnen und Kollegen nicht in freien Gewerkschaften organisieren. Vielmehr mußten sie erleben, wie das SED-Regime den Arbeitnehmern ihre demokratischen Freiheitsrechte vorenthielt. Mit dem wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Zusammenbruch dieses Regimes haben sie dann auch noch schmerzhaft die Untauglichkeit der sozialistischen Planwirtschaft erfahren.

Heute müssen und können wir uns gemeinsam, ostdeutsche und westdeutsche Kolleginnen und Kollegen, den neuen Herausforderungen und Problemen stellen. Wenn ich die Programmdebatte im DGB richtig verfolge, spitzt sich die Auseinandersetzung wieder einmal auf die Frage zu: Schaffen wir Leitbilder für eine zeitgemäße Reformstrategie, mit der wir die Einheitsgewerkschaft für die Aufgaben der Zukunft stärken oder lassen wir uns von einer Programmatik der stets theoriefreundlichen Gruppe der Systemveränderer beeindrucken, die letztendlich auf eine richtungsgewerkschaftliche Spaltung hinauslaufen würde?

Seit Mitte der achtziger Jahre hat meine Gewerkschaft, die IG Metall, mit ihrer Zukunftsdiskussion Fragen aufgegriffen und wichtige programmatische Meilensteine gesetzt. Das ist gut so, denn wir kommen in den Betrieben infolge der oben genannten neuen Entwicklungen immer mehr unter Druck. Wir brauchen Antworten, die uns als

Betriebsräte und als Gewerkschaften handlungsfähig machen, und wir brauchen Perspektiven, die mittelfristig auch tragfähig sind. Unsere programmatische Diskussion und Erneuerung kann dazu einen Beitrag leisten. Für meine Kolleginnen und Kollegen sind wir dabei schlicht ein und dasselbe, seien wir nun Betriebsrat, IG Metall oder DGB - wir sind „die Gewerkschaft“. Deswegen ist es so wichtig, daß die Programmreform von uns allen gemeinsam, also von allen DGB-Gewerkschaften getragen wird.

Nun ist es - wie gesagt - so, daß die allermeisten Arbeitnehmer - Gewerkschaftsmitglied oder nicht — sich gar nicht so sehr für unsere Programme interessieren, sondern sie wollen wissen, was wir als Gewerkschaften tun und wie durchsetzungsfähig wir sind. Durchsetzungsfähigkeit aber hängt im wesentlichen von zweierlei ab. Erstens: Unsere Forderungen müssen mit dem, was wir unter Verteilungspolitik verstehen, im Einklang stehen. Und das bedeutet: Wir Arbeitnehmer und Gewerkschaften wissen, daß man nur verteilen kann, was man vorher geschaffen hat, wie auch die meisten Arbeitgeber wissen, daß man ein hochwertiges Produkt nur mit qualifizierten und motivierten Mitarbeitern herstellen kann. Zweitens: Unsere Forderungen müssen mobilisierungsfähig sein; das heißt, sie müssen von den Mitgliedern auch wirklich getragen werden. Denn nur dann werden im Streitfall die Kolleginnen und Kollegen auch bereit sein, in den Konflikt zu gehen.

Weil aber beides, Mobilisierungsfähigkeit und Verteilungspolitik, gerade in den zurückgehenden Jahren einem erheblichen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wandel ausgesetzt worden ist, müssen wir als Gewerkschaften klären, wie es weitergehen soll. Unsere gewerkschaftliche Organisationsarbeit, unsere Öffentlichkeitsarbeit und unsere Programmatik hinken diesem Wandel hinterher. Deswegen brauchen wir dringend Reformen und Neuerungen, und ich bin froh, daß die Gewerkschaften mit dem Entwurf eines neuen Grundsatzprogramms auf der programmatischen Schiene endlich einen nach vorne weisenden wichtigen Schritt gehen wollen.

Dazu gehört, daß wir unsere Verteilungspolitik vor dem Hintergrund der Globalisierung neu definieren. Gerade weil wir wissen, daß man nur verteilen kann, was vorher geschaffen wurde, hängt heute viel davon ab, inwieweit unsere Unternehmen innovationsfähig bleiben und neue Ideen und Produkte anbieten können. Wir Betriebsräte und Gewerkschaften müssen unsere Rolle in einer breit angelegten Innovationsoffensive finden. Die Betriebs- und Tarifpolitik sind unsere wichtigsten Instrumente zur Gestaltung der betrieblichen Arbeitsorganisation und der Aus- und Weiterbildung der Arbeitnehmer. Hier müssen wir Neues wagen. Denn so richtig es ist, daß man ein hochwertiges Produkt nur mit qualifizierten und motivierten Mitarbeitern herstellen kann, so sehr wissen wir doch, daß die Unternehmen den Einsatz ihrer Mitarbeiter heute weltweit vornehmen können. Diese Entwicklung nimmt stetig zu.

Das mittelständische Maschinenbauunternehmen, in dem ich arbeite, ist in den letzten Jahren zu einem weltweit agierenden „global player“ geworden. Qualifikationen, Produktlinien, Qualität der Produkte, Lohnstückkosten, Infrastruktur - dies alles sind Faktoren, die heute bei uns an weltweiten Maßstäben gemessen werden. Weil wir uns auf diesen Wandel einstellen mußten, haben wir bei „Müller -Weingarten“ tarifpolitisches Neuland betreten. Ohne Öffnungsklauseln, sondern mit einem Zusatztarifvertrag haben wir Arbeitszeitkonten ausgehandelt, die in unserem Unternehmen eine bessere Auslastung der Maschinen ermöglichen, aber zugleich eine verbindliche Regulierung der erreichten Flexibilität festlegen. Wir können damit bestehende Beschäftigung sichern. Das ist, was unsere Mitglieder von ihren Gewerkschaften erwarten - neben unserer Mitarbeit an einer gleichzeitig erforderlichen Innovationsstrategie, die neue Arbeitsplätze schafft.

Wenn wir über Verteilung reden, meinen wir aber nicht nur die tarifpolitische, sondern auch die Steuer- und sozialpolitische Ebene. Auch hier gilt: Nur mit mehr Arbeitsplätzen, die aus reinen Leistungsempfängern wieder Beitragszahler machen, können die Finanzierungsprobleme überwunden werden. Unser neues Grundsatzprogramm muß daher die grundlegenden Elemente einer Vollbeschäftigungsstrategie formulieren, die unter den veränderten gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bedingungen umsetzbar ist. Der vorliegende Programmwurf hat die heute nicht mehr tauglichen Modelle der Investitionslenkung und der massiven öffentlichen Beschäftigungsprogramme, die das DGB-Programm von 1981 vorsah, durch ein zeitgemäßes Bündel unterschiedlicher Maßnahmen ersetzt, die mir auch aufgrund unserer ganz konkreten Erfahrungen sinnvoll und umsetzbar erscheinen. Dazu gehören die Arbeitszeitpolitik, die Aus- und Weiterbildung, die Förderung von Forschung und Entwicklung, eine leistungsfähige Verwaltung und Infrastruktur.

Richtig ist, daß wir mit unseren neuen programmatischen Leitbildern stärker denn je eine internationale Zusammenarbeit anstreben. Dies gilt für unsere Tarifpolitik ebenso wie für die Arbeit als Betriebs- und Konzernbetriebsräte. Dazu gehört dann auch unser geschlossenes Eintreten für die soziale und demokratische Einheit Europas. Ich bin davon überzeugt, daß unsere Vorstellungen von einer sozial-ökologischen Reformstrategie sowieso nur Schritt für Schritt umgesetzt werden können, wenn dies gemeinsam auf europäischer Ebene geschieht.

Was den zweiten angesprochenen Punkt anbelangt, die Mobilisierungsfähigkeit, so hängt diese heute viel mehr denn je davon ab, ob wir unsere Anliegen in unserer Mediengesellschaft auch vermitteln können und ob wir Unterstützung finden bei den vielen unterschiedlichen Gruppen in unserer Gesellschaft. Im Programmwurf wird diesen Fragen, anders als in früheren Programmen, eine größere Bedeutung beigemessen. Wir müssen für die jungen Arbeitnehmer verständlich und wichtig sein, Studenten müssen genauso wie Lehrlinge bei uns mitmachen können, und wir müssen in unseren Gewerkschaften der Gleichstellung von Männern und Frauen mehr Raum geben. Wir müssen mit den Kirchen, mit den Parteien und mit den vielen Verbänden und Bürgerinitiativen ins Gespräch kommen. Deswegen ist es gut, daß unser neues Programm ganz deutlich sagt, daß wir bei aller Unabhängigkeit, Eigenständigkeit und tarifpolitischen Gegenmacht den Dialog suchen.

Aber wenn wir wollen, daß diese Gruppen uns zuhören, dann brauchen wir eine Betriebs- und Gewerkschaftspolitik, die von den unterschiedlichen Arbeitnehmergruppen getragen wird und mit der sie sich identifizieren können. Außerdem müssen viele unserer Funktionäre endlich begreifen, daß wir mit Klassenkampfparolen und Systemkritik nicht die Problemlagen der unterschiedlichen Arbeitnehmergruppen treffen und - wenn überhaupt - nur noch gelangweiltes Gähnen provozieren. Alle die wissen, daß Gewerkschaften in Betrieb und Gesellschaft mit tausenderlei kleinen Kompromissen Schritt für Schritt Erfolge für die Kolleginnen und Kollegen erzielen, aber in Seminaren trotzdem die Systemüberwindung predigen, dürfen sich nicht wundern, daß sie als Dialogpartner bei der Zukunftsgestaltung unserer Gesellschaft nicht mehr ernst genommen werden. Der Entwurf des Grundsatzprogramms schafft hier endlich Klarheit: „Die soziale Marktwirtschaft ist besser als andere Wirtschaftsordnungen geeignet, die Ziele der Gewerkschaften zu erreichen“. Das ist klar und deutlich - und ehrlich! Und weil es ehrlich ist, sind auch unsere Forderungen glaubwürdig: das Eingreifen des Staates und der Tarifpartner, um in der Marktwirtschaft sozial und ökologisch zu regulieren.

Es wäre schlimm, wenn DGB und Gewerkschaften vor der Kritik am Programmwurf in die Knie gingen. Der seit Jahrzehnten schwelende Konflikt mit den „Systemveränderern“ sollte endlich einmal ausgetragen werden. Und da wäre mir

eine knappe demokratische Mehrheitsentscheidung allemal lieber als ein einstimmig angenommener Formelkompromiß. Denn es steht viel auf dem Spiel: Entweder präsentieren sich die Gewerkschaften als antikapitalistische Protestbewegung (und verlieren damit das Vertrauen von Hunderttausenden unserer Mitglieder) oder aber sie gewinnen die Kraft, als Schutz- und Gestaltungskraft der Arbeitnehmer ihre Werte und Leitbilder glaubwürdig in die gesellschaftliche Debatte über eine sozial-ökologische Reformstrategie einzubringen.