

Kirche und Gesellschaft

Herausgegeben von der
Katholischen Sozialwissenschaftlichen
Zentralstelle Mönchengladbach

Nr. 117

Wohin steuern die Gewerkschaften?

Kritische Anfragen an den DGB

von Wolfgang Ockenfels

Verlag J. P. Bachem

Die Reihe „Kirche und Gesellschaft“ behandelt jeweils aktuelle Fragen aus folgenden Gebieten:

- Kirche in der Gesellschaft
- Staat und Demokratie
- Gesellschaft
- Wirtschaft
- Erziehung und Bildung
- Internationale Beziehungen / Dritte Welt

Die Hefte eignen sich als Material für Schul- und Bildungszwecke.

Bestellungen sind zu richten an die
Katholische Sozialwissenschaftliche Zentralstelle
Viktoriastraße 76
4050 Mönchengladbach 1

Redaktion:
Katholische Sozialwissenschaftliche Zentralstelle
Mönchengladbach

Die Gewerkschaften haben wesentlich zur Überwindung der „sozialen Frage“ des 19. Jahrhunderts beigetragen. Mit Gewerkschaftshilfe konnte das Massenelend der Arbeiter beseitigt, konnten sozialpolitische Reformen durchgeführt werden. Unbestritten ist auch, daß sich die Gewerkschaften große Verdienste beim Aufbau des freiheitlichen Rechts- und Sozialstaates erworben haben. Verglichen mit den anderen europäischen Gewerkschaften galten die deutschen als besonders verantwortungsbeußte und gemeinwohlorientierte Ordnungsfaktoren.

Ramponiertes Ansehen

Alle Jahre wieder lassen die DGB-Gewerkschaften (nur von ihnen, nicht von den anderen Gewerkschaften soll hier die Rede sein) Meinungsumfragen anstellen, um zu erfahren, welches Image sie bei der Bevölkerung genießen. Gewöhnlich fallen diese Umfragen für die Gewerkschaften recht günstig aus: Die meisten Deutschen bringen viele Sympathien für sie auf und unterstützen grundsätzlich die gewerkschaftlichen Bemühungen um die Verbesserung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen. Aber der weitaus größte Teil der Bevölkerung – sowie auch der DGB-Mitglieder – ist der Meinung, die Gewerkschaften sollten sich aus der Politik heraushalten, sie sollten keine allgemein-politischen Aufgaben wahrnehmen. Neueste Umfrageergebnisse des „Instituts für Demoskopie Allensbach“ bescheinigen den Gewerkschaften jedoch eine Verschlechterung ihres Ansehens. Ursache dafür sind die Arbeitskämpfe im Frühsommer 1984. Nicht die Tarifaueinandersetzungen an sich, sondern die ungewöhnliche Dauer und Härte des Metall- und Druckerstreiks sowie das Ziel der 35-Stunden-Woche haben kritische Fragen und Befürchtungen wachgerufen. Überwiegend oder sehr zufrieden mit der Art der Interessenvertretung der Gewerkschaften waren im Juli 1984 nur noch 22 Prozent der Bevölkerung, 1979 waren es noch ca. 40 Prozent. Gänzlich oder überwiegend unzufrieden waren 53 Prozent der Befragten (1979: 40 Prozent). Sogar bei Gewerkschaftsmitgliedern ist ein steigender Unmut zu beobachten: Der Anteil der Unzufriedenen beträgt jetzt 45 Prozent, während er 1979 nur bei 28 Prozent lag. Auch die Zahl derjenigen nimmt zu, die die Gewerkschaften als zu radikal einstufen: Heute 50 Prozent, 1978 waren es nur 29 Prozent.

Gewerkschaften – eine „neue soziale Frage“?

Sind die Gewerkschaften nun selber zu einer „sozialen Frage“ geworden? Fragwürdig erscheinen nicht Gewerkschaften als solche. In den Verlautbarungen der Kirche weden sie schon ziemlich früh als notwendig aner-

kannt und sanktioniert. Papst *Leo XIII.* hat in seiner Enzyklika „*Rerum novarum*“ (1891) das Koalitionsrecht, auf dem die Gewerkschaften beruhen, sogar als ein Naturrecht bezeichnet. Höchst problematisch sind aber konkrete Entwicklungen der Politisierung und des politischen Machtanspruchs von Gewerkschaften. Als die größten und mächtigsten Interessenverbände in Wirtschaft und Gesellschaft sind die Gewerkschaften versucht, ihre Macht auch auf die staatliche Politik auszuweiten. Mit ihrem gewaltigen Potential der Massenmobilisierung und der Leistungsverweigerung (Streik) sind sie in der Lage, einen schwachen Staat in die Knie zu zwingen und zu verhindern, daß andere legitime Interessen zum Zuge kommen.

In seinem Apostolischen Brief „*Octogesima adveniens*“ (1971) spricht *Paul VI.* „neue soziale Probleme“ an, die durch eine rigorose Interessenvertretungspolitik entstehen: „Die Gewerkschaften können gelegentlich der Versuchung erliegen, eine günstige Machtkonstellation auszunutzen und namentlich durch Streik – der als äußerstes Mittel der Verteidigung unbestritten rechtmäßig ist – der gesamten Wirtschaft und damit der Gesellschaft im ganzen übermäßige Belastungen aufzuerlegen oder ausgesprochen politische Forderungen durchzusetzen.“

Mißbrauchtes Streikrecht, strapazierte Tarifautonomie

Als letztes Arbeitskämpfungsmittel muß auch der Streik ein *Ordnungsmittel* der Tarifautonomie bleiben. Er darf nicht zu chaotischen Exzessen führen und dadurch das Gemeinwohl und den sozialen Frieden gefährden. Die letzte Tarifrunde hat zum härtesten und erbittertsten Arbeitskampf der Nachkriegszeit geführt und der bewährten Sozialpartnerschaft einen schweren Schlag versetzt. In seiner Kompromißlosigkeit erinnerte der Streik an die unseligen Zeiten des Klassenkampfes. Das lag vor allem an seiner politisch-ideologischen Zielrichtung. Den betreffenden Gewerkschaften ging es vor allem um die Durchsetzung ihrer eigenwilligen politischen Vorstellung, durch die „Einführung der 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich“ die Arbeitslosigkeit abzubauen zu können.

Damit richtete sich der Streik nicht nur gegen die Bevölkerung (die mit einer Zwei-Drittel-Mehrheit für einen vorgezogenen Ruhestand eintrat) und die Mehrheit der Arbeitnehmerschaft. Er war auch gegen die Regierung gerichtet, sollte die „Wende“ umkehren und den „Aufschwung“ hemmen. In diesem Sinne war die „allgemeinpolitische“ Bedeutung des Streiks, von der IG-Metall-Chef *Hans Mayr* sprach, zu verstehen. *Erwin Ferlemann*, Vorsitzender der IG Druck und Papier, sagte es noch deutlicher: „Die Auseinandersetzungen um die 35-Stunden-Woche sind weit mehr als eine wirtschaftliche Machtfrage, es geht dabei ebenso um die Frage gesellschaftlicher Machtverhältnisse.“

Die Mittel und Begleitumstände dieser Streiks lassen Zweifel am Rechts- und Demokratieverständnis der Gewerkschaften aufkommen. Vor allem im Bereich der IG Druck und Papier, deren stellvertretender Vorsitzender *Detlev Hensche* ein Volljurist ist, scheint das Verhältnis zur Rechtsordnung getrübt zu sein. Das Streikrecht enthält nicht das Recht zur Gewaltausübung oder Nötigung der Arbeitswilligen. Es ist ein Recht zur Verweigerung der eigenen Arbeitsleistung, nicht zur Absperrung anderer Arbeitnehmer.

Vor den Toren der bestreikten Betriebe spielten sich militante und brutale Vorgänge ab.¹⁾ Streikposten, teilweise unterstützt von betriebsfremden „Spontis“ und Kommunisten, blockierten die Eingänge, ließen die Arbeitswilligen Spießruten laufen, übten physische und psychische Gewalt aus, maßten sich Zensurrechte und polizeiliche Kontrollrechte an und setzten sich über Gerichtsentscheidungen hinweg. Dieses rechtswidrige Verhalten – *Norbert Blüm* nannte es „faschistoide Entgleisungen“²⁾ – wurde von der verantwortlichen Gewerkschaftsleitung weitgehend toleriert.

Gegen demokratische Spielregeln verstieß der Versuch, den Arbeitskampf gegen den Mehrheitswillen der Arbeitnehmer durchzusetzen. Zwar haben im Bereich der IG Metall 80 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder, die sich an der Urabstimmung beteiligten, für den Streik gestimmt, aber es waren nur 40 Prozent der Belegschaften – eine Minderheit also, die die Mehrheit zum Streik nötigen wollte. Bei der IG Druck und Papier hatte man die Urabstimmungen vorsichtshalber minimalisiert, und künftig kann nach einer Satzungsänderung auch ohne Urabstimmung ein Streik ausgerufen werden. Dieses Verhalten steht im krassen Widerspruch zum programmatischen Anspruch der Gewerkschaften, Vorkämpfer und Garanten der Demokratie zu sein.³⁾ Vor allem deutet es auf einen wachsenden Entfremdungsabstand zwischen der Funktionärsschicht und der „Basis“ der Arbeitnehmerschaft hin. Der Willensbildungsprozeß verläuft eher von „oben“ nach „unten“ – als umgekehrt. Das Machtinteresse der Organisation rangiert höher als das Interessengefüge der Arbeitnehmerschaft. Damit verlieren die Gewerkschaften aber jene „demokratische Legitimation“, auf die sie sich gerne berufen, Und sie riskieren, daß ihnen einmal die Mitgliederbasis davonläuft.

Konsequenzen aus den Streiks

Das durch Schlichtung herbeigeführte Streikergebnis hätten klug abwägende und kompromißbereite Tarifpartner auch ohne Streiks erreichen können. Die Streiks haben mehr geschadet als genutzt. Die Arbeitnehmer müssen mehrere Jahre arbeiten, um aus der nun vereinbarten Lohnerhöhung die Einkommensverluste wieder auszugleichen. Milliardenverluste

sind entstanden durch den Ausfall des Sozialprodukts, der Löhne, der Steuern und Beiträge. Die Streiks wirken sich vor allem gegen die Arbeitslosen aus, da nun der Rationalisierungsdruck verschärft wurde. Letzten Endes ist es der Staat, d. h. die Allgemeinheit, die für die Kosten aufkommen muß.

Immer mehr erscheinen die praktizierten Formen des Arbeitskampfes (des Streiks wie auch der Aussperrung) als überholte Überbleibsel eines primitiven Faustrechts, das nur zerstörerisch wirkt. Es wird Zeit, daß man sich auf neue, intelligentere und humanere Formen der Konfliktlösung einigt und diese auch rechtlich fixiert. Das Arbeitskampfrecht bedarf dringend einer Reform und muß aus der Rechtsunsicherheit des Richterrechts herausgeführt werden.⁴⁾ Auch legt sich der Gedanke nahe, die innerverbandliche Demokratie der Gewerkschaften rechtlich zu regeln. Das Schlichtungsergebnis, dem Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter zähneknirschend zugestimmt haben, hat einen positiven Neuanfang des Tarifvertragssystem hervorgebracht. In Zukunft sind flexiblere Arbeitszeitregelungen möglich, die in den Betrieben ausgehandelt werden. Was aber für die Arbeitszeit gilt, müßte auch hinsichtlich der Lohntarife möglich sein.

Flexibilität der Tarifstruktur

Der Gedanke eines Einheitstarifs jeweils für den ganzen Industriezweig hat sich inzwischen als unzweckmäßig erwiesen. Er war zutreffend im 19. Jahrhundert, um aus unsozialen Verhältnissen herauszuführen, positiv auch noch in der Aufschwungsphase nach 1948. Er paßt aber nicht in ein Höchstlohnland, das auf den Export angewiesen ist und im Wettbewerb mit Niedriglohnländern steht.

Die Tarifparteien haben sich inzwischen als Kartelle so verfestigt wie die Zünfte im Mittelalter. Ursprünglich sollte sich die Tarifautonomie als das *soziale* Element innerhalb der Marktwirtschaft bewähren. Die weitgehende Ausschaltung des Wettbewerbs auf dem Arbeitsmarkt (durch das Arbeitsmarktkartell der Gewerkschaften) und das nachgiebige Verhalten der Arbeitgeberverbände (in denen die „Großen“ das Sagen haben) wirken sich mittlerweile eher unsozial aus. Beide Tarifparteien denken nur in Kategorien globaler Großenheiten; sie halten an einer verkrusteten Tarifstruktur fest, die über regionale und sektorale Verschiedenheiten hinweggeht.

Dagegen ist im Sinne des Subsidiaritätsprinzips der Vorrang der kleineren Einheiten zu fordern, die die Chance haben müssen, ihre eigenen Belange nach den Gegebenheiten und Erfordernissen ihrer jeweiligen Situation selbständig zu regeln. Danach wäre den größeren Einheiten nur eine

Rahmenkompetenz einzuräumen. In diesem Sinne muß auf eine stärkere Differenzierung der Tarifabschlüsse entsprechend den regionalen, sektoralen (branchenbezogenen) und qualifikationsbezogenen Gegebenheiten hingewirkt werden. Diese Forderung ist nicht neu. Sie ist anzutreffen im Jahreswirtschaftsbericht 1983 der Bundesregierung, im Jahresgutachten 1982/83 des Sachverständigenrates, im Gutachten des wissenschaftlichen Beirats beim Bundesministerium für Wirtschaft vom 18. 2. 1983 – und wird auch vom Wirtschaftsausschuß des Bundesrates geteilt. Allerdings zeigen die großen Tarifverbände keinerlei Neigung zu einer größeren Flexibilität und denken nicht daran, ihre Kompetenzen auf die unteren Ebenen zu verlagern.

Es kann natürlich nicht darum gehen, tarifliche Vereinbarungen ganz auf die betriebliche oder Unternehmensebene zu verlagern. Die überregionalen Tarifverträge müssen ihre Richtlinienfunktion bewahren und Rahmendaten setzen, um allzu große Ungleichheiten zu verhindern. Aber in diese Tarifverträge müssen Klauseln eingebaut werden, die spezielle Betriebsvereinbarungen ermöglichen, die die Situation einzelner, um ihr Überleben kämpfender Betriebe berücksichtigen. Gerade die Existenz kleinerer und mittlerer Betriebe, die zur Erhaltung von Arbeitsplätzen nicht auf direkte oder versteckte staatliche Subventionen hoffen können, hängt von solchen Vereinbarungen ab.

Inzwischen ist nicht nur in den USA, sondern auch in der Bundesrepublik deutlich geworden, daß das Bewußtsein der „Basis“ in den Gewerkschaften weiter fortgeschritten ist, als es die Funktionäre wahrhaben wollen. Es wächst die Bereitschaft, zur Erhaltung von Arbeitsplätzen Opfer in Form von Lohnverzicht zu bringen. Hier zeigt sich auch eine neue Solidarität der Arbeitsplatzbesitzer mit denen, die keinen Arbeitsplatz haben. Den Gewerkschaftsfunktionären scheint es jedoch mit ihren ständigen Forderungen nach „Mehr“ nur um eine Solidarität zu gehen, die ihre bestehende Verbandsmacht absichert – auf Kosten der Arbeitslosen.

Mit ihrem Festhalten an den globalen Einheitstarifen, die auf Dauer nur von den durchrationalisierten Großunternehmen verkräftet werden können, fördern die Gewerkschaften monopolistische Tendenzen in der Wirtschaft. Diese Tendenz kommt den in den Gewerkschaften immer einflußreicher werdenden Kommunisten⁵) entgegen, die die „Akkumulation des Kapitals“ als Vorstufe zur Sozialisierung betrachten. Sie begünstigt aber auch das offizielle DGB-Mitbestimmungskonzept, das vor allem die Großunternehmen im Auge hat.

In der Teilverlagerung der Tarifkompetenzen auf die betriebliche Ebene müssen die Gewerkschaften eine bedeutende Minderung ihrer Macht erblicken. Denn Betriebsräte, die Sondervereinbarungen mit ihrer Betriebsleitung treffen, vertreten auch dann, wenn sie gewerkschaftlich organisiert sind, eher die Interessen ihrer Belegschaft als die (politischen) Machtinteressen der Organisation. Die große Furcht der Gewerkschaften,

öffentlichen Einfluß zu verlieren, ist ziemlich grundlos, wenn man sich das weite Aufgabenfeld vor Augen führt.

Das bisherige Wirkungsfeld – unzureichend?

Es wird anerkannt, daß die Gewerkschaften die mit der Arbeitswelt zusammenhängenden Interessen „der“ Arbeitnehmer vertreten können, obwohl das hier zum Ausdruck kommende „Mächtigkeitsprinzip“ nur den DGB-Gewerkschaften nützt und dazu führt, daß die nichtorganisierten bzw. die in kleineren Gewerkschaften organisierten Arbeitnehmer einfach vom DGB majorisiert und vereinnahmt werden. Als sozial-politische Koalitionen sind die Gewerkschaften im Grundgesetz anerkannt und privilegiert. Man hat ihnen im Arbeitsrecht, im Betriebsverfassungsgesetz, im Mitbestimmungsgesetz etc. weitgehende Rechte zugestanden und übertragen. Als Tarifpartei bilden sie ein Arbeitsmarktkartell. Mit ihren gemeinwirtschaftlichen Unternehmen stellen sie ein weitverzweigtes Wirtschaftsimperium dar.⁶⁾

Die Gewerkschaften sind weit in den öffentlich-rechtlichen Bereich vorgedrungen und tragen, obwohl sie noch nicht einmal als Verein eingetragen sind, schon fast das Gütesiegel einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft. In der Tarifautonomie setzen sie, zusammen mit den Arbeitgebern, zwingendes objektives Recht für Lohn- und Arbeitsbedingungen. Gegenüber dem Gesetzgeber, der Verwaltung und der Rechtsprechung haben die Gewerkschaften in arbeits- und wirtschaftsrechtlichen Fragen Anhörungs- und Antragsrechte. In vielen Behördengremien arbeiten Gewerkschaftsvertreter. Die gewerkschaftliche Mitwirkung bei der Selbstverwaltung auf dem Gebiet der Sozialversicherung und in der Arbeitsverwaltung ist sichergestellt, ebenso die Mitwirkung in der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit. Auch in den Parlamenten, vor allem im Bundestag, sind die Gewerkschaften stark vertreten: Über die Hälfte der Abgeordneten gehört einer der 17 DGB-Einzelgewerkschaften an, die damit jedoch noch nicht über die indirekten Einflußmöglichkeiten einer Lobby hinauskommen.

Das ist also der gegenwärtige Stand, und man sollte annehmen, daß sich der DGB mit den bestehenden Einflußmöglichkeiten zufriedengeben könnte, und daß die errungenen Machtpotentiale ausreichen, die Arbeitnehmerinteressen gegenüber den Unternehmern und dem Staat angemessen zu vertreten. Allerdings könnte die unbeschränkte Ausnutzung gewerkschaftlicher Macht sogar ein Kontrollmonopol in Wirtschaft und Staat herbeiführen. Im Unterschied zu den Unternehmern, denen der DGB – im Angriff die beste Verteidigung suchend – Ambitionen auf einen „Unternehmerstaat“ nachsagt, verfügen die Gewerkschaften über die scharfe Waffe der Massenmobilisation: Schwerpunktstreiks an neural-

gischen Stellen können zum Zusammenbruch der gesamten Versorgung führen. Ein politischer Massenstreik könnte Regierungen stürzen, allein die Drohung mit ihm könnte den Staat gefügig machen.

Die Frage, ob sich unser Staat zu einem „Gewerkschaftsstaat“ entwickelt, ist eine hypothetische Frage, deren Beantwortung vom tatsächlichen Verhalten der Gewerkschaften und vor allem des Staates selber abhängt. Freilich wären die Gewerkschaften schon aus organisatorischen und personellen Gründen nicht in der Lage, den Staat zu „übernehmen“ oder Staatsverantwortung auf sich zu nehmen. Was wollen also die Gewerkschaften? Wozu wollen sie die bestehenden Möglichkeiten nutzen – und welche weitergehenden Ansprüche werden angemeldet?

Natürlich können Gewerkschaften keine völlig unpolitischen Gebilde sein, ebensowenig wie Wirtschaft und Gesellschaft vollkommen politikfreie Räume darstellen. In dem Maße, wie der Staat gestaltend und planend in Wirtschaft und Gesellschaft tätig wird, versuchen die Gewerkschaften, Einfluß auf die staatliche Wirtschafts- und Sozialpolitik zu gewinnen. Das ist allerdings nur in einem begrenzten Rahmen statthaft und hängt von der Wahl der Mittel ab. Auf der Ebene der staatlichen Willensbildung, die nach dem Grundgesetz eine Domäne (wenn auch nicht das Monopol) der politischen Parteien ist, können auch die Gewerkschaften ihre wirtschafts- und sozialpolitischen Vorstellungen geltend machen. Jedoch dürfen sie hier keine unmittelbaren Durchsetzungsmöglichkeiten haben – etwa über die vom DGB geplanten Wirtschafts- und Sozialräte, die die Parlamente präjudizieren können. Ferner dürfen sie Parlament und Regierung nicht unter Druck setzen – etwa durch einen politischen Streik, der die autonome politische Handlungsträgerschaft demokratisch legitimierter Staatsorgane in Frage stellen würde.

Der politische Machtanspruch

Das herrschende Selbstverständnis der Gewerkschaften, wie es sich in den Programmen und offiziellen Aussagen der Gewerkschaftsrepräsentanten darstellt, hat sich deutlich von seinen Ursprüngen fortentwickelt und bewegt sich in eine Richtung, die man mit fünf Punkten markieren kann:⁷⁾

1. Die Gewerkschaften beschränken sich nicht mehr auf die soziale und wirtschaftliche Interessenvertretung, sondern streben ein *allgemein-politisches Mandat* an. Es gibt kaum einen politischen Bereich, in dem sich der DGB nicht zu Wort meldet und seine Ansprüche anmeldet. Neben der Wirtschafts- und Sozialpolitik sind hier vor allem zu nennen: Bildungs- und Kulturpolitik, Finanz- und Steuerpolitik, Umweltpolitik, Regional-, Struktur-, Städtebau- und Wohnungspolitik – und die Gesellschaftspolitik. Da letztere auch noch die Rechts- und Verfassungspolitik, die Friedens- und Verteidigungspolitik sowie die Europapolitik umfaßt, gibt es

keinen politischen Gestaltungsbereich, der nicht von den Gewerkschaften mitbestimmt werden soll. Neben dieser *Allzuständigkeit* beanspruchen die DGB-Gewerkschaften auch noch eine *Alleinvertretung* aller politisch relevanten Arbeitnehmerinteressen, indem sie sich als demokratisch legitimierte Vertreter des politischen Willens der gesamten Arbeitnehmerschaft aufwerten.

2. Recht und Staat werden fast ausschließlich aus der Perspektive gesellschaftlich herrschender Interessen beurteilt, werden somit funktionalisiert und instrumentalisiert. Aus der Sicht des DGB ist die Gesellschaft zu über 80 Prozent eine Arbeitnehmersgesellschaft. Die einzigen und reinen Zusammenschlüsse der Arbeitnehmerschaft seien, so wird behauptet, die DGB-Gewerkschaften, wenn auch nur eine Minderheit in ihnen organisiert ist. Dennoch können die Gewerkschaften autonom die Interessen aller Arbeitnehmer vertreten, weil sich alle Arbeitnehmer grundsätzlich in der gleichen Interessenlage befänden, und weil diese Interessen „objektiv bestimmbar“ seien. Die Interessen beinhalten auch den politischen Willen. Ergo haben die Gewerkschaften das Mandat, den politischen Willen der Arbeitnehmerschaft dem Staat gegenüber zu vertreten. Wenn nun die Gesellschaft praktisch eine Arbeitnehmersgesellschaft ist – und der Staat nichts anderes als ein Vollzugsorgan des von den Gewerkschaften interpretierten Gesellschaftswillens, ist der Weg zum Gewerkschaftsstaat beschritten, ohne daß die Gewerkschaften staatliche Verantwortung übernehmen müßten oder zur Verantwortung gezogen werden könnten.

Wenn der Staat lediglich als geeignetes Instrument zur Durchsetzung des politischen Machtwillens der Arbeitnehmerschaft angesehen wird, spricht man ihm damit eine autonome politische Handlungsträgerschaft zugunsten des Gemeinwohls ab. Hingegen behaupten die Gewerkschaften für sich eine vollständige politische Autonomie und Handlungsfreiheit – und verbitten sich jede Einmischung von seiten des Staates, auch wenn dieser zur Sicherung des Gemeinwohls dazu gezwungen sein sollte. Auf der Ebene der Legitimation (durch Gemeinwohl und Demokratie) zeigt sich hier eine gefährliche Konkurrenz zwischen Gewerkschaften und Staat.

3. Die Gewerkschaften verstehen sich zunehmend als „politische Bewegung“, als Kampf- und Widerstandsorganisation und als Avantgarde einer emanzipatorischen Gesellschaftskritik. Mit Hilfe der Doppelstrategie von „Integration“ und „Systemüberwindung“ soll die „Demokratisierung“ aller Lebensbereiche in Staat, Wirtschaft und Gesellschaft herbeigeführt werden. Zur Erreichung dieses Ziels wird die Möglichkeit des politischen Streiks und der Massenmobilisation ins Auge gefaßt.

4. Im DGB weisen die Programme, die Zusammensetzung der Organisation und die politische Praxis eindeutig auf die vorherrschende Position des „demokratischen Sozialismus“ hin. Die maßgebenden Repräsentanten bekennen sich ganz offen zum Demokratisierungskonzept des „freiheitlichen“ Sozialismus. Die christlich-soziale Minderheit wird hoffnungs-

los majorisiert und spielt weder personell noch programmatisch oder publizistisch eine nennenswerte Rolle. Das sozial-personalistische Ordnungsdenken, wie es die katholische Soziallehre vertritt, wird entweder ignoriert – oder nicht selten auch als „systemstabilisierend“ verworfen und als „Partnerschaftsideologie“ diffamiert. Wie wenig auf das christliche Wertdenken Rücksicht genommen wird, zeigt sich besonders deutlich in der Gewerkschaftsforderung nach völliger Freigabe der Abtreibung.

5. Eine in diesem Sinne politisierte Einheitsgewerkschaft, die man als „Einheitsrichtungsgewerkschaft“ ansprechen kann und die zunehmend die Funktionen einer „Einheitspartei der Arbeitnehmer“ übernehmen will, stellt das Prinzip der parteipolitischen Unabhängigkeit in Frage – und damit sich selbst als Einheitsgewerkschaft. Genau das aber bestreitet der DGB, indem er seine parteipolitische Unabhängigkeit beteuert und die Einheitsgewerkschaft für durchaus vereinbar hält mit einer bestimmten politischen Ausrichtung und Aktivität.

Einheitsgewerkschaft – parteipolitisch unabhängig?

Die „klassische“ Arbeitsteilung, wonach die Gewerkschaften sich auf tarifbezogene Aufgaben konzentrierten und der früheren Arbeiterpartei SPD die allgemeine Politik (und damit auch die politische Führung) überließen, widersprach bei Gründung der DGB-Einheitsgewerkschaften (1949) dem Prinzip der parteipolitischen Unabhängigkeit und mußte daher aufgegeben werden. Die Gewerkschaften entwickelten sich zu einer politisch eigenständigen Bewegung und interpretierten das Prinzip der parteipolitischen Unabhängigkeit nicht im Sinne einer Neutralität oder gar politischen Abstinenz, sondern im Sinne der *politischen Autonomie*. Das negative Prinzip der Unabhängigkeit bezeichnet für den DGB lediglich das Fehlen der „klassischen“ Arbeitsteilung sowie die Ablehnung einer organisatorischen, finanziellen und ideologisch-politischen Abhängigkeit von einer Partei. In diesem Sinne kann der DGB zunächst guten Gewissens behaupten, er sei parteiunabhängig. Es dürfte kaum nachzuweisen sein, daß der DGB an die Weisungen der SPD gebunden ist. Der DGB hält sich auch dann noch für unabhängig, wenn er einseitig Partei ergreift für die SPD. Überdies können die Gewerkschaften vor allem in Wahlkampfzeiten als Hilfstruppen für eine Partei besonders dann wirksam in Erscheinung treten, wenn sie von dieser Partei unabhängig sind. Wie sich der DGB freiwillig und unabhängig *für* eine Partei einsetzen kann, so kann er sich mit derselben parteipolitischen Unabhängigkeit auch *gegen* die Politik bestimmter Parteien (etwa CDU und CSU) wenden. In beiden Fällen glaubt der DGB das Prinzip zu wahren.

Dieser Glaube läßt sich allerdings nur dadurch rechtfertigen, daß man das Prinzip der Unabhängigkeit als politische Autonomie deutet. Demnach können die Gewerkschaften in freier Selbstbestimmung ihre eigenen Wege der politischen Willensbildung, der Zielfindung und der Artikulierung der Arbeitnehmerinteressen gehen. Dabei können sie jeder Parteivormundschaft aus dem Wege gehen.

In einer parlamentarischen Demokratie sind die Gewerkschaften jedoch auf Parteien angewiesen, durch die allein sie erst ihre autonom bestimmten Ziele politisch allgemein durchsetzen können. Von hier aus stellt sich die Frage der Arbeitsteilung in einem neuen Zusammenhang: Da die Gewerkschaften einerseits parteipolitische Unabhängigkeit wahren müssen, andererseits sich auch nicht selber als Partei formieren wollen, benötigen sie eine Partei, die die Umsetzung und Durchsetzung gewerkschaftlicher Forderungen im staatlichen Bereich vornimmt.

Den Gewerkschaften ist es im Prinzip gleichgültig, welche von den bestehenden Parteien willens ist, diese Aufgabe zu übernehmen. Da sich aber faktisch nur jene Partei, deren Programm und Politik dem DGB am weitesten entgegenkommen, als politisches Durchsetzungsinstrument eignet, ergibt sich daraus sozusagen zwangsläufig eine enge Zusammenarbeit von DGB und SPD. Als politische Bewegung *müssen* die Gewerkschaften „parteilich“ sein und jene Partei unterstützen, die ihnen politisch nahesteht. Andererseits ist die SPD auf die Unterstützung durch die Gewerkschaften besonders in Wahlkampfzeiten angewiesen, um überhaupt regierungsfähig zu werden.

Die Zusammenarbeit von Gewerkschaften und SPD wird in dem Maße jedoch zu einer gegenseitigen Abhängigkeit, in dem beide auf gegenseitige Unterstützung angewiesen sind. Ein solches, wenn auch indirektes und gegenseitiges Abhängigkeitsverhältnis würde jedoch gegen das Unabhängigkeitsprinzip der Einheitsgewerkschaft verstoßen. Wie kann man voneinander unabhängig sein, wenn man aufeinander angewiesen ist?

Keine Chance für Christlich-Soziale

Aus der strategischen Sicht der Gewerkschaften ist die Einheitsgewerkschaft unverzichtbare Voraussetzung für die volle Entfaltung der gewerkschaftlichen Stoßkraft in den politischen Bereich hinein. Dabei kann sie natürlich nicht politisch neutral bleiben. Eine neutrale politische Bewegung ist ein Widerspruch in sich. Aber der Widerspruch zwischen dem *Anspruch* der Einheitsgewerkschaften, alle politischen Richtungen in sich zu vereinigen, und der *Wirklichkeit*, in der nur eine bestimmte politische Richtung – nämlich die des demokratischen Sozialismus – zu Wort kommt, ist für den DGB nur ein scheinbarer Widerspruch, der im Prinzip der Autonomie aufgehoben ist. Denn schließlich, so heißt es, bestimmen

die Gewerkschaftsmitglieder selber den einzuschlagenden politischen Kurs in voller Autonomie und nach demokratischen Mehrheiten. Die Einheitsgewerkschaft wird vorrangig vom DGB interpretiert als ein Bündnis von Arbeitnehmern mit unterschiedlichen Berufen (also nach dem Industriegewerkschaftsprinzip: ein Betrieb, eine Gewerkschaft), zweitens als ein Bündnis der Arbeitnehmergruppen (Arbeiter, Angestellte und Beamte). Daß es sich hier aber vorrangig um einen Zusammenschluß von Arbeitnehmern *unterschiedlicher* Religion, Weltanschauung und parteipolitischer Richtungen handelt, die sich gegenseitig respektieren müssen, wird in der Gewerkschaftspraxis kaum beachtet.

Nun ist in die Präambel des neuen Grundsatzprogramms des DGB (1981) ein bemerkenswerter Passus eingefügt worden, der den letztgenannten Aspekt in den Vordergrund rückt: „Die Einheitsgewerkschaft . . . hat die historischen Traditionen, politischen Richtungen und geistigen Ströme der Arbeiterbewegung, vor allem der freiheitlich-sozialistischen und der christlich-sozialen Richtungen, in eine gemeinsame Organisation zusammengeführt. Sie erübrigt konkurrierende Gewerkschaften. Die interne Vielfalt der Meinungen verpflichtet auf der Grundlage der Toleranz zu einer eigenständigen und unabhängigen Willensbildung, die die gemeinsamen Interessen aller Arbeitnehmer zum Ausdruck bringt. Weltanschauliche und politische Ideologien, die die Gewerkschaften für ihre Zwecke mißbrauchen wollen, sind mit dem Gedanken der Einheitsgewerkschaft unvereinbar.“

Soweit der fromme Wunsch des Programms, die Praxis aber sieht anders aus. Von christlich-sozialen Richtungen ist im DGB keine Spur mehr zu erkennen, sie sind wohl in der „eigenständigen und unabhängigen Willensbildung“ von den freiheitlichen Sozialisten verschluckt worden. Von einer „internen Vielfalt der Meinung“ kann ebenfalls keine Rede sein, wenn die christlich-soziale Minderheit von der sozialistischen Mehrheit „demokratisch“ vereinnahmt wird – und keine Gelegenheit erhält, ihre von der Mehrheit abweichende Meinung öffentlich zu artikulieren. Bringt etwa das Plädoyer für eine straffreie Abtreibung – um nur ein Beispiel zu nennen – die „gemeinsamen Interessen *aller* Arbeitnehmer zum Ausdruck“? Oder entspricht etwa die einseitige Parteinahme des DGB für die „Friedenspolitik“ der SPD dem pluralistischen Grundsatz der Einheit in der Vielfalt? Die Vielfalt im DGB ist zugunsten des freiheitlichen Sozialismus eingeebnet worden. Hier scheint jener im DGB-Programm genannte *Mißbrauch* vorzuliegen, den „weltanschauliche und politische Ideologien“ mit den Einheitsgewerkschaften treiben. Ein freiheitlicher Sozialismus, der seine Monopolstellung mit Zähnen und Klauen verteidigt, ist mit dem Gedanken der Einheitsgewerkschaft unvereinbar.

Die Verstöße gegen das rechtverstandene Prinzip der parteipolitischen Unabhängigkeit haben im DGB eine alte Tradition und füllen ein ganzes Sündenregister.⁸⁾ Indirekte finanzielle Hilfen für die SPD und massive

Unterstützung sozialdemokratischer Wahlkämpfe sind keine Ausnahmen, sondern eher die Regel. Die Maikundgebungen, Wahlprüfsteine, Aufrufe und Programme des DGB verraten eine fast nahtlose Nähe zur SPD. Diese zweifelhafte Tradition wird nicht so sehr von der Masse der Mitglieder immer wieder belebt, sondern von den Funktionären. Obwohl ein gutes Drittel der Gewerkschaftsmitglieder aus Anhängern von CDU/CSU und FDP besteht, sind weit über 90 Prozent der hauptamtlichen Funktionäre Sozialdemokraten. Auch die Redaktionen der Gewerkschaftspresse, das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut des DGB (WSI) und die Schulungs- und Bildungseinrichtungen sind fast ausnahmslos mit SPD-Mitgliedern oder -Anhängern besetzt. Auf der Ebene der Betriebsräte, der Vertretungen in Selbstverwaltungsorganen, bei Aufsichtsräten und Arbeitsdirektoren sowie in der internationalen Gewerkschaftsarbeit sieht es nicht viel anders aus: Die christlich-soziale Gruppe ist nicht entsprechend ihrer wirklichen Stärke vertreten und kann sich infolgedessen auch nicht artikulieren. Sie erfüllt eine Feigenblatt-Funktion für das Prinzip der Einheitsgewerkschaft.

Struktur- und Funktionswandel der Gewerkschaften

Die Gewerkschaften lebten in der Tradition der alten Arbeiterbewegung bisher vor allem vom proletarischen „Mythos der Maloche“, der in dem Kampfruf gipfelte: „Alle Räder stehen still, wenn dein starker Arm es will!“ Dieser Satz konnte als Ausdruck des Protests gegen eine Unterbewertung von körperlicher und abhängiger Arbeit durchaus verständlich erscheinen. Aber mit zunehmender Technisierung und Automatisierung kommt es in Zukunft wohl mehr auf die kreativen Köpfe als auf die starken Arme an. Dieser geschichtliche Vorgang, der vielleicht nur verzögert, aber kaum aufgehalten werden kann, fordert den Arbeitnehmern und ihren Gewerkschaften einen ungeheuren Lernprozeß ab.

Mit der neuen technischen Form der Arbeit geht die oft schmutzige und schwere Handarbeit immer mehr zurück. In den Betrieben setzt sich mit den modernen Technologien auch eine neue Schicht der *technischen Intelligenz* durch, die über ein großes Leistungs- und Leistungsverweigerungspotential verfügt – und die sich nicht mehr ohne weiteres in das klassische Gewerkschaftsgefüge eingliedern läßt. Die Gewerkschaften stehen den neuen technischen Entwicklungen eher reserviert gegenüber. Denn mit der Einführung z. B. der Mikroprozessoren und der Kommunikationstechnik ändert sich nicht nur das Berufsbild und der Arbeitsplatz der Arbeitnehmer, sondern auch die Struktur der Gewerkschaften. So kann die Einführung von „Tele-Arbeitsplätzen“ (als Heimarbeitsplätze) die Bereitschaft der Arbeitnehmer, sich gewerkschaftlich zu organisieren, erheblich einschränken.

In den USA sind mit dem Aufschwung über 20 Millionen neuer Arbeitsplätze entstanden, nicht in den klassischen Großindustrien, auf die sich die Gewerkschaften spezialisiert haben, sondern beim Mittelstand und in Kleinbetrieben, vor allem bei den Dienstleistungen. Nun haben Gewerkschaften, die in globalen Großeinheiten zu denken gewohnt sind, im Bereich des Mittelstandes und der Kleinbetriebe nur geringe Organisationschancen. In den Vereinigten Staaten sind im privaten Sektor nur noch 14 Prozent der Arbeitnehmer gewerkschaftlich organisiert, während im öffentlichen Sektor die Mitgliederzahlen stagnieren. Ähnlich verläuft die Entwicklung in Großbritannien, und es ist abzusehen, daß sie auch auf die Bundesrepublik übergreift.

Lösungen

Die Gewerkschaften müssen sich konstruktiv auf den Strukturwandel einstellen, damit sie nicht überflüssig werden und Funktionen verlieren. Notwendig ist vor allem eine stärkere Konzentration auf die jeweils verschiedenen Gegebenheiten und Erfordernisse der einzelnen Betriebe. Kollektivistische und globale Lösungen sind immer weniger gefragt. Das hat vor allem Konsequenzen für die innergewerkschaftliche Meinungsbildung und Zielsetzung. Bisher definierten vor allem die Funktionäre die „Bedürfnisse“ und Interessen der Mitglieder und der Arbeitnehmer insgesamt, sozusagen „von oben herab“. Hier müßten die einzelnen Mitglieder wieder stärker zu Wort kommen können: Meinungsbildung „von unten nach oben“. Mit der Wahrnehmung betriebsnaher Aufgaben auf den Gebieten der „Humanisierung der Arbeit“, der Mitbestimmung und der Bildungsarbeit könnten die Gewerkschaften eine neue Beweglichkeit zeigen. Als Tarifparteien sollten sich die Gewerkschaften einer Solidarität verpflichten, die sich nicht nur auf die Arbeitsplatzbesitzer bezieht, sondern auch auf die Arbeitslosen. Notwendig wären Tarifabschlüsse, die die Einrichtung neuer Arbeitsplätze erleichtern. Dazu ist ein versöhnlicheres und kompromißbereiteres Verhältnis zu den Arbeitgebern vonnöten: Sozialpartnerschaft statt Klassenkampf!

Als Alternative zur sozialistischen Politisierung des DGB bietet sich freilich nicht die völlige Entpolitisierung an, sondern eine politische Auflockerung und Pluralisierung, gefördert etwa durch die statutenmäßige Verankerung von Gruppenrechten und Fraktionen in der Einheitsgewerkschaft (österreichisches Modell). Zur Förderung der *parteilpolitischen Zurückhaltung* gehören: 1. Die Begrenzung der gewerkschaftlichen Aufgaben auf den wirtschaftlichen und sozialen Bereich der Arbeitnehmerinteressen. 2. Eine wirklich demokratische Meinungsbildung mit der Möglichkeit von Minderheitsvoten und eigenen Wahllisten. 3. Angemessene Repräsentation der christlich-sozialen Minderheit in der Organisation des

DGB einschließlich seiner Presse. 4. Äußerste Zurückhaltung politischen Parteien gegenüber, besonders im Wahlkampf.

Zur Vermeidung von politisch-ideologischen Machtmonopolen wäre auch eine gezielte Förderung von Standes- und Berufsorganisationen sowie von konkurrierenden Gewerkschaften außerhalb des DGB denkbar – nach dem Schweizer Modell des Gewerkschaftspluralismus. In die Skala abgestufter Lösungsmöglichkeiten kann auch – allerdings an letzter Stelle – ein Verbändegesetz aufgenommen werden, das die innerverbandliche Demokratie regelt und die Sozialpflichtigkeit der Interessenverbände umschreibt. Nicht unproblematisch wäre auch die öffentlich-rechtliche Einrichtung von Arbeitnehmerkammern neben den Gewerkschaften. Denn es ist immer besser, ohne rechtliche Zwangsmittel in einem sozialen Dialog miteinander auskommen zu können.

Anmerkungen

- 1) Vgl. Jan Lorant, Gasse der Gewalt. Entgleisungen im Arbeitskampf. Köln 1984; Friedhelm Fiedler, Bei der Blockade regierte der Psychoterror, in: Stuttgarter Nachrichten vom 23. 5. 1984, S. 3; Peter R. Hofstätter, Die inszenierte Niedertracht, in: Rheinischer Merkur – Christ und Welt vom 29. 6. 1984, S. 5.
- 2) Norbert Blüm, Die Flucht aus der Verantwortung, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 21. 7. 1984, S. 11.
- 3) Vgl. Walter Hamm, Gegen die Demokratie, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 20. 7. 1984, S. 11.
- 4) Vgl. Gerhard Müller, Zur Abrüstung im Arbeitskampf, in: Politische Studien, Sonderheft 3 (1981) S. 6–30.
- 5) Zur kommunistischen Infiltration der DGB-Gewerkschaften: Fritz Vilmar, „Was heißt hier kommunistische Unterwanderung?“ Ullstein TB 34525. Berlin 1981; Ernst Günter Vetter, Der listige Kampf der Jünger Lenins, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 3. 3. 1984, S. 13.
- 6) Vgl. Horst-Udo Niedenhoff, Die unbekannte Macht. Unternehmer DGB. Köln ⁴1984.
- 7) Vgl. Wolfgang Ockenfels, Gewerkschaften und Staat. Walberberg ²1980; Thomas Walter (Hrsg.), Gewerkschaften und Demokratie. Walberberg 1982.
- 8) Vgl. Franz Kusch, Kollegen zweiter Klasse? Reihe „Kirche und Gesellschaft“, 63. Köln 1979; ders., Das Kartell. Stuttgart 1980.

Zur Person des Verfassers

Dr. phil., Dr. theol. habil. Wolfgang Ockenfels, akad. Rat am Lehrstuhl für Christliche Gesellschaftslehre an der Universität Augsburg; Mitarbeiter am „Institut für Gesellschaftswissenschaften Walberberg“ in Bonn.