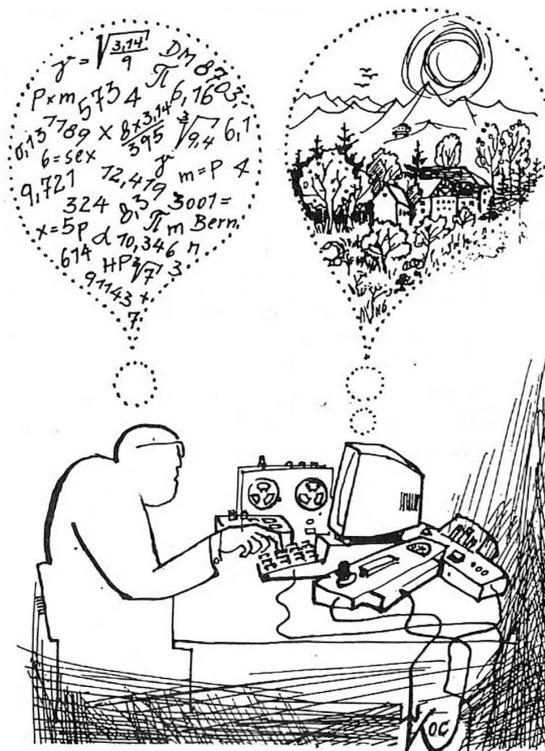


# Defizite des Programms

*Kritische Anmerkungen zur »neuen« Betriebspolitik der IG Metall*



von Frank Deppe

Daß die Betriebspolitik das »zentrale Arbeitsfeld der Politik« der Gewerkschaften ist – wer wollte das bestreiten. Die Gewerkschaft ist immer so stark, wie sie in den Betrieben verankert ist. Und doch weiß jeder, daß die konkrete Auslegung wie vor allem die praktische Ausgestaltung solcher Leitsätze sofort höchst widersprüchliche Erfahrungen, Deutungen und strategische Orientierungen aufreißt. Die gewerkschaftliche Betriebspolitik hat sich stets im Spannungsverhältnis zwischen der konkreten betrieblichen und der – über den Betrieb hinausgreifenden – tarif- und gesellschaftspolitischen Interessenvertretung bewegt. In einer kapitalistischen Wirtschaftsordnung, in der Betriebe bzw. Unternehmen als die – durch das Privateigentum an Produktionsmitteln begründete – relativ autonomen Grundeinheiten des ökonomischen Systems wirken,

ist diese Nicht-Übereinstimmung gleichsam als objektive Struktur jeder gewerkschaftlichen Interessenvertretung vorausgesetzt. Die je konkrete Politik stellt daher stets eine relative, hoch differenzierte und wandelbare Lösungsform dieses Spannungsverhältnisses dar. Daher muß man sich auf diesem Felde auch vor Glaubensartikeln und Gemeinplätzen hüten, die die konkrete Praxis vom Standpunkt allgemeiner, überhistorischer Wahrheiten ableiten wollen.

Nicht selten sind die harten Kontroversen zwischen »Fraktionen« der Gewerkschaftslinken Spiegelfechtereien gewesen. Auf der einen Seite der Barrikade wurde die betriebliche Basisdemokratie gegen die verselbständigten, bürokratischen Apparate der Gewerkschafts-

und Parteiführungen verteidigt. Auf der anderen Seite wurden die Gefahren eines »Betriebsegoismus« beschworen, die ihrerseits eine Spaltung der Interessen der Lohnabhängigen zementieren und damit die allgemeine Interessenvertretung durch die gewerkschaftlichen und politischen Organisationen blockieren. Dazu gesellte sich in der Regel eine dritte Position, die die rechtliche Institutionalisierung der gewerkschaftlichen Interessenvertretung und deren Aufspaltung im »dualen System« (Betriebsverfassung und Tarifpolitik) als die eigentliche Wurzel allen Übels ansah und mit dem Appell an spontane Aktionen im Betrieb den Gewerkschaftslegalismus aufbrechen wollte.

Die Krise der Linken bietet auch die

**FORUM**  
GEWERKSCHAFTEN

Frank Deppe ist Professor für Politikwissenschaft an der Universität Marburg.

## Perspektiven von unten

Martin Kempe kommt das Verdienst zu, die auf knapp 2.000 Seiten dokumentierte Zukunftsdebatte der IG Metall in einem geradezu handlichen Umfang von 250 Seiten ausgewertet und damit dem gewerkschaftspolitisch engagierten oder zumindest interessierten Publikum in ihren kritischen Implikationen zugänglich gemacht zu haben.

**Martin Kempe**  
**Die Kraft kommt von den Wurzeln**  
**Perspektiven der Gewerkschaftsbewegung in Deutschland**  
**Frankfurt 1990**

»Die »neue Solidarität« ist nicht bequem, weil sie auf neue Weise die individuellen und gruppenspezifischen Interessen mit einer Strategie allgemeiner Wohlfahrt verbinden muß. Sie erfordert andere Umgangsformen, aufwendige Diskussions- und Auseinandersetzungsprozesse. Sie erfordert eine radikale Demokratisierung auch der gewerkschaftlichen Organisation... Und sie erfordert, wenn sie politisch glaubwürdig und damit mobilisierungsfähig sein soll, inhaltliche Positionen, die tatsächlich am Wohl des gesellschaftlichen Ganzen festhalten – auch dort, wo die spezifischen Arbeitsplatzinteressen nicht ohne weiteres darin aufgehen.«/43/

Dennoch werden demjenigen, dem sich nach der Lektüre die praktische Frage der Umsetzung stellt, nicht weniger graue Haare wachsen. Dies liegt nicht in erster Linie an der Vielfalt der Aufgaben und der Vielzahl der gewerkschaftspolitischen Handlungsfelder, die organisatorisch und programmatisch dringend einer Erneuerung bedürfen, deutlich z.B., wenn Kempe zustimmend Glotz zitiert, daß sich die Gewerkschaften für »ökologische, friedenspolitische, bildungspolitische, kulturelle, frauenpolitische Kategorien«/84/ öffnen müssen. Das Problem der Zukunftsdebatte und ihrer Auswertung liegt in der fehlenden Systematik. Sicherlich ist unbestritten, daß die Arbeitsplatzfrage ohne gleichzeitige ökologische Erneuerung, ohne Rüstungskonversion nicht mehr zu beantworten ist, auch, daß nicht jeder Arbeitsplatz hier verteidigt werden kann, der gleichzeitig auch zur Entwicklung der Dritten Welt beitragen könnte. Und ebenso ist unbestritten, daß Regelungen der Einkommensbedingungen, der Arbeitszeiten und der Arbeitsbedingungen maßgeblichen Einfluß auf die Zementierung oder Überwindung traditioneller Arbeitsteilung zwischen den Ge-

dort entwickeln und mit welchen Aufgaben sie zu kämpfen haben werden. Fest steht aber auf jeden Fall, daß die Ungleichmäßigkeit der sozialökonomischen Entwicklung in beiden Teilen Deutschlands die gesamte Gewerkschaftsbewegung und ihre Politik in den kommenden Jahren nachhaltig beeinflussen wird.

Dabei wird auf der betrieblichen wie der tarif- und gesellschaftspolitischen Ebene zunächst einmal zu verhindern sein, daß die Massenarbeitslosigkeit sowie das geringere Niveau des Lebensstandards der Lohnabhängigen in Ostdeutschland (dazu die Verzweiflung und Angst vieler Menschen, die stets noch Entsolidarisierungstendenzen befördert hat) von Unternehmern und Regierungen als Druckpotential im Sinne eines großangelegten »Sozialdumpings« gegen die Lohnabhängigen und die Gewerkschaften in Ost- und Westdeutschland genutzt werden. Zum anderen sollte verhindert werden, daß der ungemein mühsame Aufbau von Strukturen elementarer, gewerkschaftlicher Interessenvertretung in Ostdeutschland (Aufbau von betrieblichen und gewerkschaftlichen Vertretungsstrukturen) für die Gesamtpolitik der Organisation nicht die Funktion eines Verdrängungsprozesses wahrnimmt, der – beflügelt vom Geiste eines sozialpartnerschaftlichen Pragmatismus – den fortgeschrittensten Stand der Erfahrungen und Kenntnisse, die in der IGM in den Kämpfen sowie in den gesellschaftspolitischen und strategischen Debatten der 80er Jahre angeeignet wurden, in Vergessenheit geraten läßt.

Gerade in der ehemaligen DDR wird es in der Zukunft notwendig sein, daß sich der Aufbau von Strukturen elementarer, gewerkschaftlicher Interessenvertretung mit Forderungen und Kämpfen verbindet, die den materiellen und institutionellen Kernbereich der Interessenvertretung mit beschäftigungs-, struktur- und umweltpolitischen Alternativprogrammen zusammenschließt, die durch den Crash-Kurs der derzeitigen Bundesregierung, aber auch des Kapitals, für das die DDR nicht als Produktionsstätte, sondern als Markt für westdeutsche Industrieprodukte interessant ist, immer notwendiger werden. Grundsätze für die gewerkschaftliche Betriebspolitik der 90er Jahre, die als ein Arbeitsprogramm dienen sollen, müssen diese neuen Herausforderungen zumindest ansprechen. ❖

Daß die Produktions- und Investitionsstrategien der internationalen Konzerne die traditionelle Macht und auch die rechtlichen Instrumente gewerkschaftlicher Interessenvertretung zunehmend aushebeln, ist hinreichend bekannt. Dazu kommt jedoch, daß die Flexibilisierungsstrategien des Kapitals auch im nationalen Rahmen in bezug auf die Gestaltung der Arbeitszeit, Entlohnung, Qualifikation und Weiterbildung, die Arbeitsbedingungen insgesamt darauf zielen, betriebs- bzw. unternehmensspezifische Regelungen durchzusetzen, die die betriebsübergreifende, kollektive Vertretungsmacht der Gewerkschaften schwächen. In letzter Konsequenz würde der Erfolg dieser Strategien eine »Japanisierung« gewerkschaftlicher Vertretungsstrukturen – verbunden mit einer enormen Aufwertung der Betriebsräte – nach sich ziehen.

In zahlreichen westeuropäischen Ländern haben sich solche Kapitalstrategien bereits erfolgreich durchgesetzt – die Schwächung der Gewerkschaften ist dabei nur die Kehrseite dieser Prozesse. Die IGM selbst hat in ihrer Tarif-, und insbesondere in ihrer Arbeitszeitpolitik seit 1984 ebenfalls den Weg zur Aufwertung betrieblicher Regelungen eingeschlagen. Daher müssen sich »Grundsätze gewerkschaftlicher Betriebspolitik« dieser komplizierten Problematik stellen. In der Perspektive eines Arbeitsprogramms für die 90er Jahre wären dabei zumindest Kriterien und Ziele zu entwickeln, die bei dieser Aufwertung der betrieblichen Regelungsebene in der Konsequenz neuer Produktions- und Rationalisierungskonzepte von Seiten der Unternehmensleitungen von einer Position gewerkschaftlicher Gegenmacht ausgehend (die – wie es im Papier heißt – der kapitalistischen Logik des Produktionsprozesses eine andere, an humane Interessen orientierte Logik entgegenzusetzen will) zu berücksichtigen sind.

■ Schließlich bringt es die Veränderung der objektiven, politischen Handlungsbedingungen mit sich, daß gewerkschaftliche Betriebspolitik im Deutschland der 90er Jahre mit völlig neuen Anforderungen konfrontiert wird, die sich aus den Problemen des wirtschaftlichen, politischen und moralischen Zusammenbruchs der (dann ehemaligen) DDR sowie aus den sozialökonomischen Folgen des Anschlusses und des »Angebotsschocks« in Ostdeutschland ergeben. Niemand kann heute mit Gewißheit voraussagen, wie sich Gewerkschaften

präzise genug analysiert wurden und deshalb das Profil dieses Programms in einigen Bereichen eher verschwommen bleibt.

■ Das Arbeitsprogramm sollte Defizitfelder der betrieblichen Interessenvertretung im Organisationsbereich der IGM stärker reflektieren. Hier gibt es einerseits traditionelle Probleme und Widersprüche, die mit unterschiedlichen Traditionen und Organisationsgraden, mit der Existenz und dem Funktionieren von Vertrauenskörpern und mit der gewerkschaftspolitischen Bindung und Loyalität der Betriebsräte zu tun haben. Die Regelung von Überstunden z.B., aber auch die betriebliche Umsetzung der tarifvertraglichen Arbeitszeitregelungen ist ein Politikfeld, auf dem Konflikte zwischen betrieblichen und gewerkschaftspolitischen Interessen unvermeidlich sind und zugleich täglich über die politische Qualität der betrieblichen Interessenvertretung entschieden wird.

Dazu kommen aber Defizite, die mit dem Wandel der Produktion, der Arbeit und der Beschäftigungsstrukturen verbunden sind. Ein Arbeitsprogramm der IGM für die 90er Jahre sollte z.B. Vorstellungen darüber entwickeln, wie die schwache Position der IGM in den meisten High-Tech-Unternehmen bearbeitet und überwunden werden kann. Die Veränderung der Qualifikationsstruktur und der Arbeitsorganisation, vor allem aber das Vordringen von Dienstleistungsfunktionen (zu Lasten der Produktionstätigkeiten) in diesen Bereichen konfrontieren die betriebliche Interessenvertretung mit der Aufgabe, die Interessen dieser Gruppen der Lohnabhängigen – ihre materiellen Interessen ebenso wie ihre Interessen an der Gestaltung der Arbeitszeit und der Arbeitsbedingungen sowie an einer »demokratischen Unternehmenskultur« (die Qualifikationsinteressen ebenso umfassen wie Mitbestimmungs- und Partizipationsrechte), schließlich aber auch deren Interessen an betrieblicher und überbetrieblicher Interessenvertretung durch die IGM – zunächst einmal genauer zu bestimmen.

■ Ein Arbeitsprogramm für die 90er Jahre sollte zudem Antworten auf die Frage enthalten, wie die Gewerkschaft auf die neuen Tendenzen zur »Verbetrieblichung« der Interessenvertretung und der industriellen Beziehungen reagiert, die für alle entwickelten kapitalistischen Industriestaaten im vergangenen Jahrzehnt registriert worden sind.

44 Chance, solche dogmatischen Deformationen zu überwinden. Dazu gehört einmal, daß in der Aufarbeitung historischer Erfahrungen der Formenreichtum unterschiedlicher Strömungen in der Arbeiterbewegung anerkannt wird, daß deren Auswertung nicht mit der Feststellung beginnt, was sie falsch gemacht haben, sondern rekonstruiert, welche Momente ihres Selbstverständnisses richtig gewesen sein mögen. Dazu gehört zum anderen, daß der Begriff der – je historischen – gesellschaftlichen und politischen Wirklichkeit zum Maßstab für die Auswertung und Bewertung von strategisch-theoretischen Konzepten genommen wird – und nicht umgekehrt. Ein Hinweis des alten Engels könnte in diesem Zusammenhang bedenkenswert sein: »Diejenigen, die mehr oder weniger die korrekte Theorie im Hinblick auf ihre dogmatische Seite besitzen, (werden) zur Sekte ..., weil sie diese lebendige Theorie der Aktion, der Arbeit mit der Arbeiterklasse in jedem möglichen Stadium ihrer Entwicklung nur begreifen können als eine Sammlung von Dogmen, die auswendig zu lernen und aufzusagen sind, wie eine Beschwörungsformel oder ein katholisches Gebet. Deshalb geht die wirkliche Bewegung außerhalb der Sekte weiter und wendet sich mehr und mehr von ihr ab« (MEW, 38, S. 101).

Ein Arbeitsprogramm der IG Metall für die Betriebspolitik der 90er Jahre, das jetzt in ersten Entwürfen vorliegt, wird danach zu beurteilen sein, wie es a) die veränderten Bedingungen betrieblicher Interessenvertretung verarbeitet, und wie es

b) den inneren – äußerst spannungsreichen – Zusammenhang zwischen betrieblicher und überbetrieblicher (tarif- und gesellschaftspolitischer) Interessenvertretung unter den heutigen und den für die nahe Zukunft absehbaren Bedingungen zu bestimmen vermag.

Im vorliegenden Entwurf wird mit den Bezügen zu den Zukunftskongressen der IGM, mit der Betonung der Ökologieproblematik auch für die betriebliche Interessenvertretung, aber auch mit den Hinweisen auf die Bedeutung der kapitalistischen Internationalisierungsprozesse sowie der Veränderungen der Beschäftigtenstrukturen solchen Anforderungen an ein Arbeitsprogramm für die 90er Jahre bereits Rechnung getragen. Dennoch vermittelt die Lektüre dieser Papiere den Eindruck, daß die neuen Handlungsbedingungen und -ziele nicht

schlechtern haben. Und schließlich gehört es mittlerweile zum gewerkschaftlichen Allgemeinplatz, daß in Zeiten rasanten Strukturwandels eine gewerkschaftliche Zukunft nurmehr mit den sog. modernen Arbeitnehmergruppen gestaltbar ist. Nur: Solange dies gleichsam additiven Charakter hat, als zusätzliche Aufgaben an Vertrauensleute, Betriebsräte, Gewerkschaftssekretäre herangetragen wird, dürfte es mit der Umsetzung schlecht bestellt sein.

Daß das simple Problem der »Machbarkeit« von Kempe schnell als irrelevant weggewischt wird, hat zwei Gründe. Zum einen setzt er sich mit den aktuellen Anforderungen, die an gewerkschaftliche Schutzpolitik gestellt sind, überhaupt nicht auseinander, ebensowenig wie mit der umfassenden Deregulierungs-, Flexibilisierungs- und Privatisierungspolitik der – wohl auch noch in der kommenden Legislaturperiode – hegemonialen Neokonservativen – eine gefährliche Unterschätzung der ökonomischen, sozialen und politischen Probleme, denen ja nicht nur die Gewerkschaftsvorstände, sondern gerade die als Träger des Erneuerungsprozesses entscheidenden betrieblichen Funktionäre ausgesetzt sind, deren Alltagspraxis gerade von diesen Problemen bestimmt ist. Zum anderen löst sich die Forderung nach Politisierung schnell in eine »bündnispolitische Konzeption auf (»Das neue soziale Bündnis ... mit der Ökologiebewegung, den »modernen Arbeitnehmern«, der Frauenbewegung«), hinter der der spezifisch gewerkschaftliche Zugang zur Gestaltung und Umgestaltung der gesellschaftlichen Verhältnisse und Beziehungen verloren zu gehen droht.

Der Ausgangspunkt für den systematischen Zugang zur Vielfalt der aus den Gewerkschaften selbst erwachsenden Anforderungen wird nur nebenbei gestreift: »Der sozialstaatlich »gebändigte« Kapitalismus west- und nordeuropäischer Prägung, eingebettet in das politische System parlamentarischer Demokratie, ist für die westdeutschen Gewerkschaften die akzeptierte Grundlage ihrer reformistischen Politik...«/154/ Gerade hieran wären die positiven Gestaltungsmöglichkeiten im Rahmen kapitalistischer Verhältnisse aufzuzeigen, wie auch die Grenzen des »asymmetrischen Klassenkompromisses« (P.v.Oertzen), zu denen sich die Gewerkschaften nicht nur als Organisationen des Widerstands, sondern zugleich als Träger umfassender Demokratisierung aller gesellschaftlicher Verhältnisse praktisch verhalten müssen. R.D.