

Franz Steinkühler

“An Schwierigkeiten mangelt es uns wahrlich nicht ...”*

Ich möchte auf ein paar Thesen von Walther Müller-Jentsch nachfragend eingehen. Wenn ich Walter Müller-Jentsch richtig verstanden habe, vertrat er in seiner These die Auffassung, daß die Gewerkschaften zunehmend nur noch Partikularinteressen vertreten, daß die Klassenerfahrungen im Betrieb nicht mehr so erfahrbar sind und daß Angestellte schlechter organisierbar seien. Ich würde gern wissen, ob Walther Müller-Jentsch damit von den gleichen Erfahrungen ausgeht, von denen wir im Betrieb ausgehen müssen. Wir erleben in den Betrieben im Augenblick zunehmend, daß die Meinungsfreiheit an den Werkstoren aufhört, daß nicht nur einfache Mitglieder, sondern auch durch das Gesetz geschützte Funktionäre gemäßregelt werden, die offen ihre Meinung zu politischen Fragen sagen. Zum Beispiel Anti-Strauß-Aufkleber zu tragen, führt zu Entlassung; in der Pause Flugblätter zu verteilen für die Friedenskundgebung, führt zur schriftlichen Abmahnung von Betriebsräten; die Jagd auf Kranke nimmt Formen an, die fast unbeschreibbar sind — also ich kann nur sagen, mir mangelt es nicht an Klassenerfahrungen im Betrieb, und meinen Kollegen auch nicht.

Zur Frage des Partikularismus sagte Walther Müller-Jentsch, daß der Kampf für die 35-Stunden-Woche letztlich ein Kampf für die Arbeitsplatzinhaber ist. Vielleicht habe ich ihn falsch verstanden, aber mir ist diese These sehr schwer verständlich. Ich will deshalb, um weitere Mißverständnisse zu vermeiden, meine abweichende Position etwas erläutern. Wenn man selbst optimistische Prognosen zugrundelegt, muß man davon ausgehen, daß bedingt a) durch die demographische Entwicklung und b) durch den auch in Zukunft nicht vermeidbaren Produktivitätsüberschuß die Arbeitslosigkeit bis Mitte der achtziger Jahre in der BRD sehr leicht die Größenordnung von viereinhalb Millionen annehmen kann. Wir wissen aus historischen Erfahrungen, daß es eine Grenze gibt, die zwar nicht auf den Mann genau bezifferbar ist, bei der die Quantität der Arbeitslosigkeit in eine neue Qualität überschlägt; daß es eine Grenze gibt, bei der die dann bestehende Arbeitslosigkeit weder sozialstaatlich und auch nicht rechtsstaatlich beherrschbar ist. Verkürzt dargestellt heißt das für uns, der Kampf um die 35-Stunden-Woche, der Kampf gegen die weiter zunehmende Arbeitslosigkeit ist alles andere als ein partikularer Kampf, sondern für uns ein Kampf von höchster *gesamtgesellschaftlicher* Bedeutung, weil er letzten Endes geführt wird um den Bestand des Sozialstaats in seiner heutigen Ausprägung, die uns nicht gefällt und die wir verändern wollen; weil er letzten Endes geführt wird um den Bestand des heutigen Rechtsstaates in seiner heutigen Ausprägung, die uns nicht gefällt und die wir weiter verändern wollen. Wenn wir diesen Kampf nicht gewinnen, muß man davon ausgehen, daß uns die Basis für unsere weitergehenden Ziele schlichtweg durch Veränderung entzogen wird. Aufgrund unserer Erfahrung gehen wir auch davon aus, daß deutsche Unternehmer, solange es nur darum geht, aus dem Zuwachs Einkommen zu verteilen, durchaus kompromißbereit sind, daß sie aber kompromißlos bis zum letzten sein werden, wenn es um die Veränderung von gesellschaftlichen Einflußsphären geht. Der Kampf um die Verkürzung der Arbeitszeit ist ein Kampf um *Einflußsphären*. Damit an dieser Stelle kein Mißverständnis zurückbleibt: Selbst wenn wir die 35-Stunden-Woche mit einem Schlage mit vollem Lohnausgleich erreichen, wird damit die Arbeitslosigkeit nicht voll beseitigt sein und der Zuwachs von Arbeitslosigkeit damit nur um einen gewissen Zeitraum verschoben. Aber die Erreichung des Ziels bildet die beste Ausgangsposition, um auf

den Staat einzuwirken, eine arbeitsorientierte Wirtschaftspolitik im Gegensatz zur jetzigen Praxis zu betreiben.

Ich müßte noch auf einen anderen Punkt eingehen. Walther Müller-Jentsch vertrat die Auffassung, daß der Anteil der Angestellten und Beamten an der Gesamtzahl der abhängig Beschäftigten auf absehbare Zeit weiter ansteigen wird, und er sprach von Anteilen bis zu 90 %. Ich halte diese These für falsch. Ich gehe davon aus, daß es unauflösbare Beziehungen zwischen den Anteilen der produktiv und unproduktiv Beschäftigten gibt und daß bei einem Rückgang der produktiv Beschäftigten der Anteil der unproduktiv Beschäftigten nicht unbegrenzt steigen wird. In der BRD stellen wir im Augenblick bereits fest — das halte ich nicht nur für eine konjunkturelle Erscheinung —, daß dieser Trend in manchen Bereichen bereits umgekehrt ist und gerade die Arbeitsplatzverluste durch neue Technologien in diesen Bereichen überproportional zunehmen. Ich teile mit ihm auch nicht die Auffassung, daß bei Zunahme des Angestelltenanteils an der Gesamtbeschäftigung der heute noch vorhandene Bewußtseinsstand bei den Angestellten, der sie schwerer organisierbar macht, dann unverändert bleibt, wenn sie plötzlich, gemessen an der Gesamtbeschäftigung, nicht mehr herausgehobene Minderheit wie heute, sondern plötzlich ebensoleicht auswechselbare Mehrheit wie heute die Arbeiter sind. Und auch da haben wir positive Anzeichen: der Organisationsgrad der Angestellten steigt; wie im übrigen auch in der BRD, woanders kann ich das nicht mit Bestimmtheit sagen, trotz abnehmender Mitgliederzahl der gesamte Organisationsgrad nicht sinkt, sondern steigt. Das heißt also, der Verlust an Mitgliedern ist zurückzuführen auf den überproportionalen Verlust an Arbeitsplätzen.

Ich bin auch nicht ganz sicher, ob man die Veränderungen des proletarischen Sozialmilieus, den Verlust der traditionellen Arbeiterkultur so uneingeschränkt als Ursache für das Schwinden der solidarisch-politischen Kohäsionskraft der Gewerkschaften darstellen darf. Die Entwicklung der Arbeiterbewegung in der BRD ist durchaus nicht einheitlich verlaufen. Dies würde deutlich, wenn ich den Versuch machen würde, dies am Beispiel von zwei Industriezentren, nämlich dem Ruhrgebiet und Baden-Württemberg, darzustellen. Ich denke, daß das Erleben der Arbeitsstruktur, das Erleben der Veränderung dieser Arbeitsstruktur, einen weitaus größeren Einfluß auf die Bewußtseinslage der Arbeitnehmerschaft hat, als die von Walther Müller-Jentsch dargestellte und durch die gewerkschaftliche Arbeit wohl auch mit erstrebte Auflösung des typischen proletarischen Sozialmilieus. Solche Arbeiterviertel, wie ich sie aus manchen Arbeiterstädten kenne, sind ja durchaus nichts Erstrebenswertes gewesen. Und ob sie doch positive Wirkungen hatten, dies stelle ich sehr in Frage.

Eine letzte Bemerkung: Alarmierend sei für die gewerkschaftliche Zukunft der schwindende Anteil von Jugendlichen an der Mitgliedschaft. Ich finde viel alarmierender den schwindenden Anteil der Jugendlichen in der Industrie. Dies ist nämlich Fakt: arbeitslos werden zuerst diejenigen, deren Arbeitskraft am wenigsten wertvoll ist; diejenigen, die am leichtesten ersetzbar sind. Am wenigsten wertvoll ist die Arbeitskraft von Frauen und von Jugendlichen, deshalb sind die mit auch zuerst rausgeflogen. Und erst so allmählich bildet die Pyramide der Arbeitslosen die Pyramide der Beschäftigten nach — noch ist es nicht so weit. Im übrigen ist diese Entwicklung auch zurückzuführen auf Tarifverträge, die wir erkämpft haben. In Baden-Württemberg speziell, darüber hinaus auch abgeschwächt in dem übrigen Bundesgebiet, genießt der ältere Arbeitnehmer einen besonderen Kündigungsschutz. Es ist in der Struktur der Arbeitslosen nachweisbar, daß in Baden-Württemberg prozentual weniger ältere Arbeitnehmer arbeitslos sind als im übrigen Bundesgebiet. Eine Folge des 1978 im Streik durchgesetzten, besonders eng greifenden Kündigungsschutz für ältere Arbeitnehmer. Au-

ßerdem spielt hier auch die Sozialgesetzgebung eine Rolle, die den Betriebsrat bei jeder Entlassung zwingt, soziale Auswahl zu betreiben. Und eine letzte Bemerkung: Walther Müller-Jentsch, wenn ich ihn recht verstanden habe, sagt wohl, daß das von den Gewerkschaften geforderte Recht auf Arbeit immer Lohnarbeit meint. Ich kann mich erinnern, daß in den Diskussionen und Programmen bei uns oft der Begriff "befreite Arbeit" vorkommt. Und als Frage möchte ich offen lassen, befreite Arbeit, aber von was, wenn damit immer Lohnarbeit gemeint ist.

(...)

Ich habe es nicht als meine Aufgabe betrachtet, einseitig ein Krisenszenario der deutschen Gewerkschaften zu formulieren. Dabei ging ich allerdings nicht davon aus, daß dies zu den Schlußfolgerungen verführen könnte, daß wir keine Schwierigkeiten hätten.

Natürlich gibt es auch in deutschen Gewerkschaften eine Krise der ganzen Vertretungsmacht, die dargestellt werden müßte: Angefangen im Betrieb, unmittelbar an der Basis bis hin zu den Tarifverhandlungen. Der Tatbestand zum Beispiel, daß wir, seit wir die Krise haben, in den Betrieben feststellen müssen — gegen unseren Willen, gegen unsere Handlungsmöglichkeit —, daß die Basis zurückweicht, können wir nur registrieren und nicht verändern. Ein Tatbestand, der sich darin ausdrückt, daß die Betriebsversammlungen nicht zunehmen, sondern abnehmen; daß wir nicht bei vier Betriebsversammlungen pro Jahr sind, sondern bei 1,3 Betriebsversammlungen im Durchschnitt; daß dies unglaubliche politische Folgen hat. Die Arbeitnehmer sind ja der Einflußsphäre des Arbeitgebers ausgesetzt, solange sie in der Fabrik sind, und natürlich auch in der Freizeit über die Medien. Die einzige Chance, wo Gewerkschaften ihr Gesicht zeigen können, die einzige Chance, wo Gewerkschaften Handlungsalternativen geben können, wo sie Perspektiven zeigen können, sind doch diese Betriebsversammlungen. Die Chancen werden kaum genutzt. Es fehlt uns nicht an Deutlichkeit gegenüber den Funktionären, wenn wir feststellen, daß eben jeder Betriebsrat wissen muß, daß der Verzicht auf Betriebsversammlungen gleichzusetzen ist mit der ideologischen Auslieferung der Arbeitnehmer an den Gegner. Trotzdem ist dies Fakt. Daraus zu konstruieren, daß die Gewerkschaften versagen: Ich kann nur sagen, dies kann nur jemand tun, der nicht mittendrin steht. Dies ist von außen möglicherweise sehr leicht festzustellen.

Natürlich gibt es in den deutschen Gewerkschaften heftige Diskussionen, welche Form der Arbeitszeitverkürzung die wirksamste ist, ob das die Verkürzung der Wochenarbeitszeit ist — und selbst da gibt es innerhalb der IG Metall Fraktionen, wie ich hier nicht weiter ausführen muß — oder die Verkürzung der Lebensarbeitszeit ist.

Die einen, zu denen Baden-Württemberg und die Hessen gehören, vertreten die Forderung — resultierend aus ihren historischen Erfahrungen (in Baden-Württemberg wird seit 1973 in manchen Bereichen eine andere Tarifpolitik gemacht als im übrigen Bundesgebiet) —, daß, um die Arbeitszeitverkürzung wirksam werden zu lassen, der Versuch gemacht werden muß, unmittelbaren Einfluß der Arbeitnehmer auf die Arbeitsstruktur, auf die Arbeitsleistung und auf die Arbeitsgestaltung zu nehmen. Dazu gibt es im Augenblick in der IG Metall keine Mehrheit.

Diejenigen, die der Meinung sind, Frühverrentung, die sogenannte Tarifrente, sei das Optimal, die müssen sich fragen lassen, welche Auffassung sie von Arbeit haben, welchen Stellenwert Arbeit in ihrer Argumentation im Leben eines Arbeitnehmers hat. Wenn Arbeit der Existenzwille der Menschen ist, dann habe ich Zweifel, ob es richtig ist, Arbeitnehmer mit 58, in der Gesellschaft, in der nur jemand etwas gilt, der etwas leistet, in der niemand etwas gilt, der nichts mehr leistet, bereits zu Frührentnern zu machen. Mit der Folge, daß der Al-

tersdurchschnitt in der Fabrik sinkt und mit der daraus sich ergebenden Folge, daß die Leistungsverdichtung in den Betrieben steigt. Wir haben heute bereits in der BRD 56,4 % Früh-invalide unter den Rentnern ... Und das Durchschnittsausstiegalter liegt nicht etwa bei 58 Jahren, oder bei 56 Jahren, es liegt bei 54,6 Jahren. Weshalb also einen Tarifvertrag machen, der Arbeitnehmer mit 58 Jahren ausscheiden läßt? ...

Vom Ansatz her halten wir das politisch für falsch. Am deutlichsten machen könnte ich das und wohl auch die *Schwächung der Vertretungsmacht* am aktuellen Fall: Arbed Saarstahl. Da bin ich gar nicht begeistert darüber, zu denen zu gehören, die hinterher recht gehabt haben. Vor einem Jahr habe ich gewarnt, lautstark, daß der Verzicht der Arbeitnehmer auf einen Teil des 13. Monatsgehalts der Anfang einer fortwährenden Erpressung durch Regierung und Arbeitnehmer sei. Ich habe leider recht gehabt. Leider deshalb, weil ich damals nicht stark genug war, zu überzeugen. Aber wer nicht unmittelbar dabei war, der macht sich das Urteil möglicherweise sehr leicht. Da haben nicht die Funktionäre gewackelt, die hauptamtlichen, da sind auch die Betriebsräte dort gestanden, da hat die Belegschaft unsere Funktionäre massiv unter Druck gesetzt, und diese Führung im Betrieb wäre weggeputzt worden, wenn sie dem Verzicht nicht zugestimmt hätte. Und jetzt haben wir den Fall, daß eine Zusage für all die, die damals mit 90 % aus dem Betrieb hinausgedrängt wurden, gekündigt und dann auch noch auf 82 % reduziert wird. Die 5 500, die jetzt rausgeschmissen werden sollen, und zwar die zwischen 50 und 55, werden auf 82 % gesetzt. Die Bundesregierung stellt als *Conditio*, das heißt als Bedingung, ohne die nichts geht, daß die Firma gleichzeitig erklärt, aus dem Arbeitgeberverband auszutreten. Mit dem Erfolg, daß alle Tarifverträge in Nachwirkung geraten; mit der Folge, daß diese Tarifverträge durch jede andere Vereinbarung, auch durch Einzelarbeitsverträge ersetzt werden können. Und wer weiß, zu welchen Repressionen Arbeitgeber in Verbindung mit den Medien im Saarland fähig sind, der weiß, wie groß die Gefahr ist, daß die Belegschaft über Einzelarbeitsverträge und über Betriebsvereinbarungen gezwungen wird, mit Löhnen *unter* den Tarifvereinbarungen einverstanden zu sein. Die Firma mußte sich weiterhin erklären, ebenfalls als *Conditio sine qua non*, also die Bundesregierung hat das diktiert, drei Jahre lang keine Lohnerhöhungen zu genehmigen. Der Betriebsrat ging in die Einigungsstelle. Das war sein letzter Ausweg, wohl wissend, daß da weniger rauskommt als der Status quo ...

Wenn man ordentlicher Gewerkschafter bleiben will, ideologisch sauber, ohne Sünde, dann passiert folgendes: Im Bewußtsein der Belegschaft hat dieser Einigungsstellenvorschlag dazu geführt, daß zunächst der Konkurs abgewendet scheint. In der Belegschaft sagen die Jungen den Alten, sie sollen gehen, damit sie Arbeit haben. Die Alten sind die 50-jährigen. Wenn wir nein zu diesem Ergebnis sagen, verlieren wir im Bewußtsein dieser Belegschaft an Rückhalt. Aus Frankfurt kann ich das relativ leicht entscheiden, ich bin nicht in Saarbrücken. ... Der Betriebsrat dort, der unsere Interessen vertritt und der nichts ohne Rücksprache mit uns tut, ob der ausweichen kann, das weiß ich nicht.

Wenn wir jetzt nicht nein sagen, dann wird der Konflikt spätestens in vier Monaten, wenn wir Lohnforderungen stellen müssen, erneut auftauchen. Wenn wir uns dann dem Diktat der Bundesregierung nicht beugen, ist damit die von der Firma abverlangte Bedingung nicht erfüllbar, keine Lohnerhöhung zu gewähren. Da kommt dann der Konkurs. Nur: Eine Belegschaft, die jetzt bereit ist, wissend, daß ihre Arbeitsplätze nur gesichert sind, wenn drei Jahre keine Lohnerhöhung gewährt wird, wird die in vier Monaten mit uns für Lohnerhöhungen kämpfen? Ich könnte hier noch etwas deutlicher werden, um zu zeigen: An Schwierigkeiten mangelt es uns wahrlich nicht.

Walther Müller-Jentsch vermißt ein Konzept für Betriebsübernahmen. Ich habe leider auch keines. Ich habe angedeutet in meinem Referat, daß die Diskussionen über Betriebsübernahmen, die im Moment bei uns anfängt, Akte der Verzweiflung sind. Mehr nicht. Und im allgemeinen hat die Diskussion angefangen bei zugrundegerichteten Unternehmen. Bei Gott keine guten Startchancen, um ein Modell zu schaffen, um ein *Alternativmodell* zu schaffen. Den Arbeitnehmern zu empfehlen, ihr saurer erspartes gutes Geld dem schlechten Geld hinterherzuwerfen. Genau darauf liefs hinaus. Eine bessere Antwort habe ich im Moment nicht. Ich wäre dankbar, wenn wir bessere Antworten geboten kriegen würden, von denen, die mit uns ein Konzept vermissen.

Da wird beklagt, daß wir zu Betriebsbesetzungen nichts sagen. Ich kann sagen, meine stärkste Erfahrung, die mich auch persönlich sehr getroffen hat, war die Betriebsbesetzung bei Videocolor, die ich selbst mitzuverantworten habe und die ohne unsere Unterstützung nicht gelaufen wäre. Was sich da an Dramatik abgespielt hat, das wird nur der nachvollziehen können, der, wie ich, mehrerer Nächte in dieser Bude verbracht hat, zusammen mit anderen Kollegen. Wir haben unsere Kampfziele bei Videocolor nicht erreicht. Und die Belegschaft wußte damals, wie schwierig es werden würde. Wir haben gesagt, daß die Gefahr droht, daß sie fristlos entlassen werden; daß sie acht Wochen Arbeitslosensperre kriegen; daß die hochorganisierte ausländische Arbeiterschaft ausgewiesen werden kann nach deutschem Gesetz und daß die Polizei die Bude räumt. Wir haben gesagt, es besteht nur ein Funken Hoffnung, daß wir gewinnen, und wenn sie den Funken Hoffnung nutzen wollen, dann machen wir mit. Und wir haben ihn genutzt. Wir haben dort zwar das Kampfziel nicht erreicht, aber moralisch wurde in dieser Belegschaft auch kein Schaden angerichtet. Das ist sehr viel wert. Das ist fast unbezahlbar. Nur, ich bin auf Grund meiner Erfahrung nicht in der Lage, Betriebsbesetzungen zu empfehlen. Denn da gibt es doch einfach Unterschiede in der Wirkung. Betriebsbesetzungen werden doch nur dann aktuell, wenn der Unternehmer die Bude sowieso zumachen will. Welche Funktion hat die Betriebsbesetzung in einem Betrieb, wenn der Unternehmer abschreiben will? Eine Betriebsbesetzung bei Daimler-Benz, einem Unternehmen, wo der Unternehmer gutes Geld verdient, hätte eine ganz andere Funktion. Also, was sollen Betriebsbesetzungen in der von Walther Müller-Jentsch beschriebenen Form? Er redet ja wohl von Betriebsbesetzungen in Betrieben, die kurz vor dem Kollaps stehen oder bereits drin sind. Ich habe darauf keine Antwort. In dem laufenden Diskussionsprozess sind wir Suchende, die noch nicht gefunden haben.

Zur technologischen Entwicklung ließe sich viel sagen. Heute morgen wurde schon über unsere Untersuchung (Gemeint ist die vom Vorstand der IG Metall, Abt. Automation und Technologie, im Oktober 1983 veröffentlichte Studie: »Maschinen wollen sie — nur Menschen nicht. Rationalisierung in der Metallwirtschaft«; d. Redaktion.) gesprochen. Ich kann bloß sagen: Die Auswertung dieser Untersuchung ließe sich überschreiben mit dem Titel "Das vorprogrammierte Chaos". Ich will nur ein paar Anhaltspunkte dafür nennen, die allerdings auch deutlich machen, daß der Kampf um Arbeitszeitverkürzung kein Kampf für diejenigen ist, die noch einen Arbeitsplatz haben, sondern weit weit darüberhinaus geht. Durch den Einsatz von computergesteuerten Maschinen, also NC und CNC-Maschinen, sind im Maschinenbau, der Elektroindustrie und im Fahrzeugbau bis 1990 über 100 000 Arbeitsplätze gefährdet. Und die Sättigungsgrenze für den Einsatz dieser Maschinen liegt ungefähr bei 200 000 CNC-Maschinen, also bei 15 % aller Werkzeugmaschinen. Wenn diese Grenze erreicht sein wird, sind davon etwa 500 000 Arbeitsplätze gefährdet. Durch den Einsatz von Industrierobotern drohen im Maschinenbau, in der Elektroindustrie und im Fahr-

zeugbau ca. 160 000 Arbeitsplätze wegzufallen. Und jetzt rede ich von Industrierobotern, so wie sie im Augenblick existieren, von diesen primitiven Handhabungsautomaten. Wenn diese Industrieroboter erst einmal sehen und fühlen können, das dauert höchstens noch drei Jahre, dann sind die im Einsatz, dann sind davon 300 000 Arbeitsplätze gefährdet. Durch den Einsatz von automatisierter Textverarbeitung, durch den Einsatz von Kommunikations- und Informationstechnologien sind im sogenannten nichtproduktiven Bereich insgesamt 2,4 bis 2,7 Mio. Arbeitsplätze gefährdet. Und zwar unmittelbar. Und durch computergestütztes Konstruieren, CAD, jetzt rede ich noch nicht von der heute möglichen Verknüpfung mit CAM, ich rede nur isoliert von CAD, werden 300 000 bis 400 000 Arbeitsplätze bedroht sein. Schlußfolgerung daraus, wenn ich alles zusammenzähle: Allein durch den Einsatz dieser neuen Technologien werden bis 1990 Arbeitsplatzverluste saldiert von 3 bis 3,5 Mio. zu erwarten sein. Ein Indiz dafür, daß die Entwicklung in Arbeitszeitverkürzung mit gewerkschaftlicher Vertretungsmacht allein überhaupt nicht in den Griff zu kriegen ist; dann ist das Ende gewerkschaftlicher Vertretungsmacht und Tarifpolitik erreicht. Ich denke, es ist keine überschwellige Formulierung, wenn ich sage, wenn politisch nichts anderes bewegt werden kann, wenn diese Entwicklung allein von den Gewerkschaften aufgehalten werden soll, und wenn wir dann noch so viele mit uns sympathisierende Außenstehende haben werden: Diesen Kampf werden Gewerkschaften nie und nimmer bestehen können. Und diese Entwicklung wird weder sozial- noch rechtsstaatlich unter Kontrolle zu kriegen sein. Ich habe keine Ahnung, was dann kommt. Ich habe dazu einige Vorstellungen, aber die sind alles andere als erfreulich.

Und ein letztes Wort zu den Arbeitsloseninitiativen. Nicht nur in Baden-Württemberg, sondern insgesamt bemühen wir uns seit vier Jahren, Arbeitsloseninitiativen zu gründen. Ich bin bereit, hier einzustehen: aus anderen Motiven, als allgemein erwartet wird, nicht aus humanitären Gründen, sondern aus politischen Gründen. Und zwar deshalb, weil ich die Gefahr sehe, daß der Zeitpunkt nicht mehr weit weg ist, wo diese Arbeitsloseninitiativen bundesweit instrumentalisiert werden gegen die Gewerkschaften. Das haben wir vor '33 hier auch schon gehabt. Der Diskussionsstand in den Gewerkschaften ist heute noch, Arbeitsloseninitiativen selbst zu gründen. Ich würde darüber hinausgehen, und sagen, daß die Strukturen der Gewerkschaften nicht geeignet sind, adäquate Aktionsplattformen für Arbeitsloseninitiativen zu bilden. Da gibt es dazu geeignetere Organisationen. Ich würde nicht die Kirchen dafür vorsehen, sondern die Arbeiterwohlfahrt, um ein Beispiel zu nennen. Aber ich sage deutlich: Um die Arbeitsloseninitiativen — ein böses Funktionswort, das ich jetzt sage — politisch in den Griff kriegen zu können, und um zu verhindern, daß sie gegen die Interessenvertretungspolitik der Arbeitsplatzinhaber eingesetzt werden können.

Der Vorwurf kommt, daß sich die Interessenvertretung der Gewerkschaften mehr auf die richtet, die Arbeit haben. Ich kann nur sagen, all das, was wir tun wollen und können, auch für die Arbeitslosen, können wir politisch eben nur durchsetzen, mit denen, die Arbeit haben. Vor '33 hat vor allem die RGO den vergeblichen Versuch gemacht, mit Arbeitslosen zu streiken und ist böse auf die Fresse gefallen. Ich hoffe, die Gewerkschaften kommen nicht auf die Idee, mit Arbeitslosen gegen die Arbeitgeber kämpfen zu wollen. Das kann man eben nur mit denen, die Arbeit haben. Aber das heißt doch bei Gott nicht, und das darf doch nicht so interpretiert werden, daß Gewerkschaften ihre Interessenvertretung vordergründig auf die richten, die Arbeit haben. Ich glaube, das wäre eine schlimme Verkenning unserer Zielsetzung, aber auch eine schlimme Verkenning unserer Möglichkeiten.

Eine letzte Bemerkung. Wenn ich mir noch einmal so vergegenwärtige, daß da so einfach re-

kapitulierend festgestellt wird, daß die alten Industriearbeiterwohnviertel — die wir abschaffen wollen — trotz allem dazu beigetragen haben, daß da mehr Arbeiterbewußtsein erzeugt wurde, dann hoffe ich doch, daß wir nicht in die Lage kommen, wo der Erfolg unserer Arbeit die Interessenvertretung gleichzeitig immer unmöglicher macht. Der Erfolg unserer Arbeit bekommt uns also schlecht — zu Tode siegen wollen wir uns bei Gott nicht.

* Der vorliegende Text ist eine autorisierte Tonbandabschrift eines Diskussionsbeitrages von Franz Steinkühler vom November 1983; gehalten anlässlich einer vom Frankfurter Institut f. Sozialforschung mit Unterstützung des Turiner Goethe-Instituts und der Stiftung Volkswagen durchgeführten Konferenz zu Problemen deutscher und italienischer Gewerkschaften («Prospettive del movimento sindacale»). Seine Ausführungen beziehen sich im wesentlichen auf die von Walther Müller-Jentsch vorgestellten Thesen zur Zukunft der Gewerkschaften, die in diesem Heft der PROKLA abgedruckt sind. — Wir danken den Veranstaltern für die Genehmigung des Abdrucks.