

Edgar Einemann*

Arbeitskammern: Ein wichtiges Instrument der Arbeitnehmerinteressen

Neuansatz nötig / Das Beispiel Bremen – Realpolitik für mehr Mitbestimmung oder Selbstblockade? / Vorstoß der CDA zur Einrichtung von Arbeitskammern in den neuen Bundesländern

In den letzten Jahrzehnten hat es immer wieder Vorstöße aus den Reihen der CDU/CSU (vor allem von seiten der Sozialausschüsse) zum Ausbau von Arbeitskammern im Bundesgebiet gegeben. Gestützt auf die Erfahrungen in Österreich, Luxemburg, im Saarland und in Bremen sollte die Diskussion um die Ausweitung der Mitbestimmung belebt werden.

So heißt es in einer Vorüberlegung zum Wahlprogramm der CDU 1990: „Zur Stärkung der Arbeitnehmerinteressenvertretung im gesamtgesellschaftlichen Bereich und zur Unterstützung der Gewerkschaften fordern wir den Ausbau der Arbeitnehmerkammern auf Landes-, Bundes- und europäischer Ebene.“

Bisher war eine solche Position innerhalb der CDU/CSU nicht durchsetzbar. Noch 1979 hat ein Strategiepapier der CSU die Einrichtung von Arbeitskammern als Aufbau neuer Bürokratien und untaugliches Mittel zur Beantwortung der „Gewerkschaftsfrage“ (verstanden als Schritt zur Bekämpfung der Gewerkschaften) angesehen, weil die neuen Einrichtungen ja den Gewerkschaften in die Hände fallen könnten („muß bedacht werden, daß die DGB-Gewerkschaften alles daransetzen würden, um solche Arbeitnehmerkammern in ihre Hand zu bekommen“).

Die kontroverse Diskussion im konservativen Lager wurde vor kurzem durch einen unterschiedlichen Vorstoß von Ulf Fink belebt, der nach seinem Aufstieg im DGB nun auch der obersten Führung der CDU angehört. Fink forderte die Einrichtung von Arbeitskammern als öffentlich-rechtliche Körperschaften nach dem Vorbild der Einrichtungen in Bremen und im Saarland – zunächst zumindest für die neuen ostdeutschen Länder. Die Presse munkelte, Sachsen könnte das Pilot-Land für die Neueinrichtung von Arbeitskammern werden und den „Dammbruch“ vorbereiten.

Gewerkschaftspolitische Neuansätze

Zu Beginn der neunziger Jahre befindet sich die Gesellschaft in einem anhaltenden Strukturwandel, den die Gewerkschaften mit einer Reihe von neuen „Diskussionslinien“ beantwortet haben. Die Einschätzung der Kammer-Ideen sollte im Lichte dieser politischen Debatten in den Gewerkschaften erfolgen. Hier einige Stichworte, die sich letztendlich auf die Frage des Gewinnens und Einbindens von

Mitgliedern und die Durchsetzung gewerkschaftlicher Anliegen beziehen.

Die Gewerkschaften haben erkannt, daß ihnen eine strukturelle „Mitgliederlücke“ droht, wenn sich traditionelle Zuordnungen lockern und die deutlich schlechter organisierbaren Angestellten weiter zunehmen. Zugleich werden die betrieblichen Interessenvertreter mit neuen Problemen konfrontiert, für deren Lösung sie selbst erst noch qualifiziert werden müssen. Erste Strategien auf diese Herausforderungen verbinden sich mit Stichworten wie „Dezentralisierung von Kompetenz“ neue Angestelltenpolitik, Ausweitung der Bildungsangebote insgesamt, Stärkung der betriebsnahen Bildungsarbeit, Ausbau von Stellen zur Beratung von Interessenvertretern und „einfachen“ Arbeitnehmern usw.

Insbesondere unter dem Aspekt der Aktivierung der DGB-Ortskartellarbeit wird das Aufgreifen von Themen befürwortet, die sich auf die Lebensbedingungen der Arbeitnehmer außerhalb des Betriebes beziehen. Hier ist zum Beispiel von gewerkschaftlichen Gruppen in Regionen und Stadtteilen die Rede, die sich mit Wohnungs-, Verkehrs- und Umweltproblemen befassen und der Organisation ein weiteres Standbein erschließen sollen.

Nicht nur die weitere Stärkung, sondern schon die Abwendung der weiteren Schwächung der Gewerkschaften erfordert eine Reihe von neuen Aktivitäten, deren Realisierung auf das Problem knapper Mittel stößt. Die Idee der Ausweitung der Aktivitäten von DGB-Ortskartellen bricht sich an der durch das Diktat der leeren Kassen erzwungenen Straffung der DGB-Organisation. Die Einrichtung von Technologieberatungsstellen erfolgt durch die Bereitstellung von öffentlichen Mitteln oder gar nicht. Betriebliche Arbeitskreise können nicht auf Dauer von „Reisekadern“ aus den Zentralen der Gewerkschaften gemangt werden. Nicht alle ratsuchenden Betriebsräte können von den Gewerkschaftsvorständen bedient werden. Die Formulierung von Analysen und Politikbestimmungen auf der regionalen oder kommunalen Ebene ist mit eigenen Mitteln vor Ort in der Regel nicht zu leisten. Daher muß die Frage der Beschaffung zusätzlicher dezentraler Ressourcen neu gestellt werden.

Im geeinten Deutschland kann von einer Mitbestimmung auf der Ebene der Gesamtwirtschaft keine Rede sein. Eigene Unternehmen der Gewerkschaften haben



Ulf Fink:
Vorstoß in Richtung Sachsen.

auch diesen Anspruch nicht einlösen können und sind mit Milliardenaufwand abgestoßen worden; von „Vergesellschaftungen“ ist nach dem Ende der DDR vorerst keine Rede mehr; Beteiligungsfonds der Arbeitnehmer nach schwedischem Muster gibt es nicht, und die von den Gewerkschaften gewünschten Wirtschafts- und Sozialräte hat es nie gegeben. Das Regierungsprogramm der SPD für 1990 verspricht nicht die noch im Grundsatzprogramm erwähnten Wirtschafts- und Sozialausschüsse, sondern bietet vor allem in den ostdeutschen Ländern konzertierte Aktionen an. Auch wenn führende Gewerkschafter an der innerparteilichen Willensbildung beteiligt waren: Die Erfahrungen der Gewerkschaften mit „konzertierten Aktionen“ waren nicht so, daß man darin einen Ansatz zur gesamtwirtschaftlichen Mitbestimmung erkennen konnte.

Unstrittig ist, daß die Unternehmer mit den Industrie- und Handelskammern über eine Interessenorganisation jenseits ihrer Verbände verfügen und über diese Kammern auch über Öffentlichkeitsarbeit in das politische Geschehen eingreifen. Die Arbeitnehmer verfügen weder über Instrumente der Mitbestimmung auf der gesamtwirtschaftlichen Ebene noch über

* Professor Dr. rer. pol., lehrt im Studiengang Systemanalyse der Hochschule Bremerhaven, von 1975 bis 1989 wiss. Mitarbeiter im Kooperationsbereich Universität/Arbeiterkammer Bremen.

Instrumente der Gegenwehr, die auf vergleichbarer Basis (solide Finanzen, öffentlich-rechtlicher Status) wie die Unternehmer-Kammern handlungsfähig sind.

Vor diesem Hintergrund eröffnet eine alte Positionsbestimmung des DGB zur Frage der Arbeitskammern zumindest ins Jahr 2000 hinein keine Handlungsperspektive, wenn es heißt: „Auf der Bundesebene bietet sich als Gesprächspartner für Regierung und Parlament ein Bundeswirtschafts- und Sozialrat an. Entsprechendes gilt für die einzelnen Bundesländer. Auf der regionalen Ebene empfiehlt es sich nicht, die Wahrnehmung der Arbeitnehmerinteressen auf besondere Arbeitskammern zu übertragen. Statt dessen sollen regionale Wirtschaftsräte geschaffen werden.“

Tatsache ist, daß sich diese Räte in der Praxis nirgends abzeichnen – wohl aber Arbeitskammern in den ostdeutschen Ländern auf Betreiben der CDU-Sozialausschüsse.

Arbeit der Arbeitskammern in Bremen

Zu Beginn dieses Jahrhunderts wurden als Reaktion auf die Räte-Bewegung öffentlich-rechtliche Einrichtungen zur Förderung der Interessen von Arbeitern und Angestellten geschaffen, die (wie die Unternehmer-Kammern) auf dem Prinzip der Zwangsmitgliedschaft beruhen. Jeder Arbeitnehmer wird derzeit mit etwa 0,15 Prozent seines Bruttolohnes dafür belastet, daß sich eine Einrichtung um seine Interessen kümmert. Anlässlich einer Klage von zwei Arbeitnehmern hat das Bundesverfassungsgesetz 1974 sowohl die Rechtmäßigkeit der landesgesetzlichen Regelungen in Bremen und im Saarland als auch die Zulässigkeit der Zwangsmitgliedschaft bestätigt.

Das Bremer Kammergesetz, das die Einrichtung einer (heute historisch überholten) Arbeiter- und einer Angestellten-Kammer regelt, wurde 1956 verabschiedet; die ersten Kammern gab es von 1921 bis 1935 (von den Nazis verboten) und 1945 bis 1948 (wegen der Pflichtmitgliedschaft von der Militärregierung ausgesetzt). Die Aufgaben der Arbeitskammern werden im bremischen Arbeitnehmerkammergesetz umfassend beschrieben: „Die Arbeiterkammer und die Angestelltenkammer (Arbeitnehmerkammern) haben die Aufgabe, im Einklang mit dem Allgemeinwohl die Interessen der im Lande Bremen tätigen Arbeitnehmer in wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Hinsicht wahrzunehmen und zu fördern.“ Die Kernaufgaben der Kammern bestehen in der Beeinflussung von Öffentlichkeit, Parlament und Regierung im Sinne der Arbeitnehmer und in der Beratung, Weiterbildung und Unterstützung von „einfachen“ Mitgliedern sowie Betriebs- und Personalräten.

Das zentrale Entscheidungsorgan der Kammern ist die Vollversammlung,

deren Mitglieder von allen Arbeitnehmern gewählt werden. Vorschläge für Listen werden vom DGB und von Einzelgewerkschaften gemacht; in Bremen haben die DGB-Gewerkschaften in beiden Kammern die Mehrheit der Sitze. Die Vollversammlung wählt den Vorstand und den Präsidenten, es können Ausschüsse eingesetzt werden. Aufgrund der Finanzausstattung (allein in Bremen haben die Kammern Eigenmittel von über 10 Millionen Mark pro Jahr) ist es möglich, eine Geschäftsführung und (in Bremen über 100) Mitarbeiter zu beschäftigen sowie eine Vielzahl von Aufgaben wahrzunehmen. Das Bremer Beispiel zeigt: Die Kammern sind eine wesentliche zusätzliche Ressource der Gewerkschaften, denen die Durchführung einer Vielzahl von Aktivitäten ohne die Kammern nicht möglich wäre.

Zunächst zur Mitbestimmungsfunktion der Kammern. Sie sind kein Ersatz für die berechtigten gewerkschaftlichen Forderungen nach gesamtwirtschaftlicher Mitbestimmung, aber sie sind ein gesellschaftliches Gegengewicht. Die Kammern nutzen das Recht, Stellungnahmen zur Politik der Landesregierung und zu Gesetzesvorhaben abzugeben; sie nutzen ihr Rederecht im Parlament zur Vertretung von Arbeitnehmerinteressen und sie beeinflussen durch eine intensive Öffentlichkeitsarbeit das politische Klima im Sinne der Gewerkschaften. Erst vor kurzem ist der Bremer DGB-Kreisvorsitzende in das Amt des Hauptgeschäftsführers der Arbeiterkammer übergewechselt. Gutachten der Kammern unterstützen gewerkschaftliche Anliegen auf einer Vielzahl von Ebenen.

Beratungsangebote für Arbeitnehmer und betriebliche Interessensvertreter sind ein weiterer Schwerpunkt der Kammer-Aktivitäten. Die Steuer- und Rechtsberatung als schon „klassische“ Aufgabenfelder werden demnächst ergänzt durch den Aufbau einer Technologie-Beratungsstelle. Unterstützungsleistungen für betriebliche Arbeitskreise zum Beispiel zur Rüstungskonversion waren eine der Kammer-Leistungen der Vergangenheit.

Weiterbildungsaktivitäten sind ein zentrales Markenzeichen der Kammern, die allein in Bremen jährlich mehr als zehntausend Arbeitnehmer erreichen. Der Schwerpunkt liegt zwar (Drittmittel!) auf dem Gebiet der beruflichen Bildung, aber das Engagement in der politischen Bildung mit einer Vielzahl von Bildungsurlaubs-Seminaren (eine Woche lang) in eigenen Bildungsstätten (Internate mit 100 Plätzen) ist auch beachtlich.

Die Kooperation mit der Universität ist seit 1971 eine Besonderheit von nationaler Bedeutung. Die Arbeiterkammer konnte als öffentlich-rechtliche Einrichtung mit der Universität einen formellen Kooperationsvertrag unterschreiben, indem sich die Universitäten zur Unterstützung der Kammer bei ihren Aufgaben verpflichtet.

Ausdruck dieser Zusammenarbeit war in der Universität der Aufbau eines paritätisch geleiteten Kooperationsbereichs mit zeitweilig über 50 Mitarbeitern. Neben der Durchführung von Forschungsprojekten und der Entwicklung von Konzeptionen für die politische Arbeiterbildung wurden hier eine Vielzahl von sehr innovativen längerfristigen Kursen (teilweise betriebsbezogen) realisiert und betriebliche Arbeitskreise betreut.

Arbeitskammern einrichten

Die praktischen Erfahrungen mit den bestehenden Arbeitskammern begründen nicht den leisesten Verdacht, daß sie für die Gewerkschaften schädlich sein könnten. Sie sind eine zusätzliche Ressource zur Stärkung der gewerkschaftlichen Arbeit und keine Konkurrenzorganisationen. Die Bremer Erfahrung zeigt allerdings, daß die Trennung in eine Arbeiter- und eine Angestelltenkammer im Zeitalter von Entgelttarifverträgen nicht mehr angemessen ist.

Dabei dürfen zwei Probleme nicht geäußert werden: Zum einen arbeiten die Kammern nur dann im Sinne der DGB-Gewerkschaften, wenn deren Vertreter von der Mehrheit der Arbeitnehmer in die Vollversammlung der Kammern gewählt werden und von dort aus die Vorstände und die zentralen Positionen besetzen können. Die große Sympathie, der sich die Gewerkschaften auch bei den Unorganisierten erfreuen, und die Erfolge bei allen Betriebs- und Personalratswahlen lassen hier keine Zweifel aufkommen: Die CSU hat recht, wenn sie die Übernahme der Kammern durch den DGB befürchtet. Zum zweiten besteht für die regionalen Repräsentanten des DGB und der Einzelgewerkschaften das Problem, daß die Kammer-Geschäftsführung auf einen ungleich stärkeren hauptamtlichen Apparat zurückgreifen kann und die lokale Öffentlichkeit in der Regel stark beeindruckt. Die auf dieser Ebene angelegte Konkurrenz-Situation ist eher eine Profil-Konkurrenz, die im Interesse der Sache zurückgestellt werden sollte.

Die neuen gesellschaftlichen Entwicklungen, die wachsenden Aufgaben der Gewerkschaften, die derzeitigen Grenzen bei der politischen Durchsetzung einer gesamtwirtschaftlichen Mitbestimmung, die ökonomisch bedingten Handlungsgrenzen der Gewerkschaften und die Erfahrungen mit der Praxis von Arbeitnehmerkammern sprechen für die Einrichtung dieser Institutionen in den Bundesländern. Die Gewerkschaften sind gut beraten, wenn sie sich rechtzeitig auf die Kammer-Einrichtung in den ostdeutschen Ländern einstellen und ihre Vorstellungen in Konstruktion und Ausstattung einbringen sowie die Organisation von Mehrheiten für ihre Kandidaten/innen vorbereiten.

Monatszeitschrift der Hans-Böckler-Stiftung



11+12/90

36. Jahrgang

Dez. '90

Postverlagsort Düsseldorf F 8507 E

Die Mitbestimmung



**Ökologisch
produzieren**