

Frank Deppe

Einige Überlegungen zur Debatte um die Einheitsgewerkschaft

1. Aktueller Bezug

Das Interesse am Thema „Einheitsgewerkschaft“ war in den vergangenen Jahren gering. Dennoch stoßen wir allenthalben auf Debatten, organisationspolitische Konflikte, politische Auseinandersetzungen, die mehr oder weniger direkt mit dem Thema „Einheitsgewerkschaft“ zu tun haben.

1. Bei der Auseinandersetzung um den Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Tarifeinheit stehen sich nicht allein Gewerkschaften, die außerhalb des DGB stehen, und DGB-Gewerkschaften gegenüber. Auch zwischen den DGB-Gewerkschaften – IGM und BCE auf der einen, ver.di, GEW, NGG auf der anderen Seite – ist die Stellung zum Gesetzentwurf kontrovers.

2. Zum Hintergrund des Gesetzentwurfes gehört: Kleine Berufsgewerkschaften, die außerhalb des DGB stehen, geraten aufgrund ihrer Streik-Militanz (GDL) zunehmend in den Fokus des öffentlichen Interesses. Außerhalb des DGB erstarken ständische Berufsgewerkschaften (von Ärzten, Piloten, Lokomotivführern)¹.

3. Zwischen Einzelgewerkschaften – vor allem zwischen den beiden größten Gewerkschaften, IG Metall und Ver.di – nehmen Konflikte um die Zuständigkeit für Mitgliederwerbung, Betriebsratswahlen und Tarifverträge in Unternehmen zu. Unter der Überschrift „Zwist unter Brüdern“ schrieb die „Wirtschaftswoche“ vom 9. 3. 15: „Wenn es um Macht und Mitglieder geht, ist es neuerdings häufig vorbei mit der brüderlichen Solidarität im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB). Seit das Bundesarbeitsgericht 2010 den Grundsatz ‚ein Betrieb – eine Gewerkschaft‘ kippte, suchen nicht nur renitente Spartenorganisationen wie die Lokführergewerkschaft GDL neue Betätigungsfelder. Auch viele DGB-Gewerkschaften verspüren nun die Verlockung, Mitgliederzahl und Beitragseinnahmen zu mehren, indem sie im Revier der Kollegen wildern“. Bei den jüngsten Tarifverhandlungen für den öffentlichen Dienst der Länder reagierte die DGB-Gewerkschaft GEW verbittert darauf, dass Ver.di und der Beamtenbund einem Abschluss zustimmten, bei dem die Gleichstellung der angestellten Lehrer nicht erreicht wurde.

4. Nicht zu übersehen ist die Schwäche des DGB gegenüber den großen Einzelgewerkschaften. Diese ist nicht nur Resultat der organisationspolitischen Entscheidungen bei der Gründung des DGB im Jahre 1949, sondern auch Ergebnis eines „langen Sterbens der Einheitsgewerkschaft DGB“².

5. Im Jahre 2015 wird des 70. Jahrestages der Befreiung von Faschismus und Krieg gedacht. Dieses Datum ist für die Linke besonders wichtig, um einen

¹ Ein empirischer Überblick zum „Gewerkschaftspluralismus“ findet sich bei Detlef Hensche: Hände weg von der Koalitionsfreiheit, Tarifautonomie und Streikrecht. Über das Gesetz der Bundesregierung zur Tarifeinheit, Rosa-Luxemburg-Stiftung, Analysen Nr. 17, Berlin o.J. (2015), S. 4 – 11.

² So Eberhard Fehrmann, Death of a Clown. Vom langen Sterben der Einheitsgewerkschaft DGB, Supplement der Zeitschrift Sozialismus, 6/2009.

Kontrapunkt gegen die herrschende Geschichtspolitik zu setzen, die die „Sieger der Geschichte“ um die Jahre 1989 – 1991 inszenieren. Die Gründung der Einheitsgewerkschaft in den Jahren nach 1945 stand im Zeichen der weltweiten Losung: „Nie wieder Krieg – nie wieder Faschismus!“. Angesichts der zunehmenden Kriegsgefahren und des Aufstiegs rechtspopulistischer und neonazistischer Organisationen und Bewegungen in Europa ist es besonders wichtig, dass sich die Gewerkschaften ihrer geschichtlichen Wurzeln erinnern.

2. Der historische Ausgangspunkt

Einheitsgewerkschaften (auch Ansätze von Einheitsparteien) waren nach 1945 eine Antwort auf das „Zeitalter der Katastrophen“ (Eric Hobsbawm): auf die beiden Weltkriege, auf Weltwirtschaftskrise und Faschismus, auf das Verbot freier Gewerkschaften, die Verfolgung, Vertreibung, Ermordung unzähliger Angehöriger der Arbeiterbewegung. Am 8. Mai 1945 hatte das Bündnis von Sozialismus und Demokratie („Die Anti-Hitler-Koalition“) den Faschismus (und den deutschen und japanischen Imperialismus) besiegt. Auf der Tagesordnung standen eine „Neuordnung“ der Welt (UNO-Gründung, Erklärung der Menschenrechte, Ende des Kolonialismus) und eine „Neuordnung von Wirtschaft, Gesellschaft und Politik“ in den Nationalstaaten Europas. Deutschland war verkleinert, von den Siegermächten besetzt und „aufgeteilt“, seit 1949 in BRD und DDR. Die Linke, die sozialistische und kommunistische Linke mit ihren Parteien und Gewerkschaften gehörte zu den Siegern. „Neuordnung“ bedeutete: Politische „Entnazifizierung“ plus – als Programm wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Reformen – Vergesellschaftung der Schlüsselindustrien, Planwirtschaft (zum Wiederaufbau nach dem Krieg), Wirtschaftsdemokratie und Sozialstaatlichkeit. Es ging darum, jene Produktions- und Machtverhältnisse zu verändern, aus denen die Katastrophen des 20. Jahrhunderts (Kriege, Krisen, Faschismus) entstanden waren. Kapitalismus, Faschismus und Krieg waren als Zusammenhang begriffen!³

Dabei sollten auch historische Fehler und Versäumnisse der Arbeiterbewegung überwunden werden, die den Sieg des Faschismus in der Zwischenkriegsperiode ermöglicht hatten – insbesondere die Spaltung zwischen den verschiedenen weltanschaulich-politischen Strömungen in der Arbeiterbewegung: christliche, sozialdemokratisch-reformistische und kommunistisch-revolutionäre Strömungen und Organisationen. Neuordnung – so das herrschende Bewusstsein in der Linken – kann nur durch „Einheit“ verwirklicht werden. Die Einheit war so als politisches Projekt definiert!

So hat zum Beispiel der legendäre Führer der italienischen Sozialisten (PSI), Pietro Nenni, 1977 den „Geist“ dieser Jahre nach 1944 (in Italien) beschrieben: „Der Geist war fundamental auf die Einheit gerichtet („unitario“). Das erste Manifest wurde mit der Losung eröffnet: ‚eine Klasse, ein Ziel, eine Partei‘ („una è la classe, una la meta, uno deve essere il partito“). Die Bestrebungen waren – hier in Italien - darauf ausgerichtet, die Spaltungen aus der ‚schmerzhaften Epoche‘ der Jahre 1921-2 mit

³ Vgl. Frank Deppe, 1945 – 1975: Was lehrt uns die Geschichte? In: Baier, Walter / Müller, Bernhard / Himmelstoss, Eva, Hrsg., Vereintes Europa – Geteiltes Europa, Transform Jahrbuch 2015, Hamburg: VSA, S. 70 – 96.

den Kommunisten und den Reformisten zu überwinden“⁴. Für die deutschen Gewerkschafter (wie Hans Böckler) hatte der Ruf von Wilhelm Leuschner – kurz vor seiner Hinrichtung durch die Nazis im September 1944 – „Schafft die Einheit“ eine starke symbolische Bedeutung. Daran knüpften auch antifaschistische und linke Gewerkschafter wie Willi Bleicher an, wenn sie immer wieder dazu aufforderten, die „Einheit wie einen Augapfel zu hüten“. Auch im „Manifest von Buchenwald“ wurde die Bildung von „antifaschistischen Einheitsgewerkschaften“ gefordert.

3. Organisationsprinzipien der DGB-Gewerkschaften nach 1945

- Die Gründung der Einheitsgewerkschaft bedeutete die Überwindung des Prinzips der politisch-weltanschaulichen *Richtungsgewerkschaften* (Christen, Sozialdemokraten, Kommunisten). Solche Richtungsgewerkschaften gibt es heute noch in zahlreichen Ländern der EU. Einheitsgewerkschaften gibt es noch in Österreich (ÖGB) sowie in den skandinavischen Ländern.

- Im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) schlossen sich *Industriegewerkschaften* (als *Branchengewerkschaften*) nach dem Prinzip („Ein Betrieb – eine Gewerkschaft“) zusammen. Damit wurde das Prinzip der *Berufsgewerkschaften*, das bis 1933 vorgeherrscht hatte, überwunden. Sehr umstritten blieb bis zur DGB-Gründung im Jahre 1949 die Ablehnung einer *Sonderorganisation für die Angestellten* in der Tradition des AFA-Bundes (im ADGB) vor 1933. Die Abspaltung DAG wurde erst mit der Ver.di-Gründung am Ende des Jahrhunderts überwunden. Im Bereich des öffentlichen Dienstes gab es nicht nur die Konkurrenz mit dem Deutschen Beamtenbund – es existierten am Anfang (und existieren bis heute) mehrere DGB-Gewerkschaften: ÖTV; GEW; Post DPG; Eisenbahner, GDED; Polizei, Gartenbau und Landwirtschaft, Kunst).

Mit dem Bekenntnis zur Einheitsgewerkschaft und der Ablehnung des Berufsverbandsprinzips bzw. von berufsständischen Organisationsprinzipien war zugleich der *Anspruch* verbunden, dass der DGB – als Dachverband – *nicht nur für alle Gewerkschaftsmitglieder, sondern auch für alle Lohnabhängigen sprechen* darf und muss. Dem lag zugrunde, dass die Lohnabhängigen einerseits besondere – mit ihren Arbeits- und Berufsverfahren, aber auch mit ihrer Qualifikation verbundene Interessen - andererseits aber auch (mit ihrer sozialen Existenz als Lohnabhängige verbundene) *allgemeine Interessen* haben. Diese müssen in den Auseinandersetzungen mit der Gegenmacht des Kapitals und den – mit den Kapitalverbänden verbundenen – politischen Repräsentanten in Parlamenten und Regierungen von den Gewerkschaften in ihrer Gesamtheit wahrgenommen werden. Der Gedanke der Einheitsgewerkschaften beruht somit auf dem *Prinzip der Solidarität zwischen den verschiedenen Gruppen der Lohnabhängigen* gegenüber dem gemeinsamen sozialen und politischen Gegner. Aufhebung der Konkurrenz zwischen den individuellen LohnarbeiterInnen und den verschiedenen Gruppen durch die Macht der kollektiven Interessenvertretung ist das Grundprinzip gewerkschaftlicher Organisation und Interessenvertretung⁵. Allgemeine Interessen

⁴ Pietro Nenni, *Intervista sul socialismo italiano*, Bari 1977, S. 61/ 62.

⁵ Dieter Sauer (Die neue Unmittelbarkeit des Marktes, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte*, 5 / 2003, S. 258) hat diese Grundbestimmung gewerkschaftlicher Interessenvertretung sehr gut zusammengefasst: „Gewerkschaften wurden begründet, um die Risiken abzufedern, die aus dem Warencharakter der Arbeitskraft für ihren Besitzer, den konkreten Menschen, entstehen. Dies gilt für

betreffen z. B. die Verteidigung der Demokratie, des Friedens, die Ablehnung des Faschismus, aber auch – in der Auseinandersetzung mit den Regierungen und ihrer Wirtschafts- und Sozialpolitik – Fragen der Wirtschaftsdemokratie, der Wirtschafts-, Sozial- und Gesundheitspolitik, der Bildungs- und der Kulturpolitik. Die Grundsatzprogramme des DGB – vor allem aber das sog. Münchener Programm des DGB-Gründungskongresses im Jahre 1949 – beinhalten stets politische Forderungen und Ziele im Interesse der Lohnabhängigen. Allerdings bezog sich das politische Mandat immer auch auf die politischen Parteien der Arbeiterbewegung und deren Bedeutung für die Gesetzgebung im Parlament. Das Verhältnis zwischen Partei und Gewerkschaften wurde besonders in der deutschen Sozialdemokratie nach dem Ende des Sozialistengesetzes (1891) immer wieder in großen Debatten (Neutralitätsdebatte, Massenstreikdebatte) thematisiert!⁶

Diese *Dialektik von besonderen und allgemeinen Interessen* der Lohnabhängigen spiegelt sich formell in der Organisationsstruktur. Im politischen Handeln selbst bedarf es immer wieder – ohne dass dabei das „Kerngeschäft“ der Einzelgewerkschaften (Tarifpolitik, Mitgliederwerbung, Betreuung der Betriebsräte, Rechtsschutz) in Frage gestellt wurde – der Erneuerung dieses allgemeinen, „politischen Mandats“ der Einheitsgewerkschaft in der Vermittlung mit den besonderen Interessen der Einzelgewerkschaften. Darin bestünde dann auch die politische Führungsaufgabe des DGB als dem „Dach“ der Einzelgewerkschaften – mit einem Schwerpunkt im politischen Raum. Politisierung heißt immer: Aggregation und Verdichtung einer Vielfalt von besonderen Interessen! Hans Böckler, der erste Vorsitzende nach 1949, hat bis zu seinem frühen Tod im Februar 1951 diese Funktion z. B. in der Auseinandersetzung a) um das Montanmitbestimmungsgesetz (1950/51), und b) in der beginnenden Auseinandersetzung um das Betriebsverfassungsgesetz (1952) wahrgenommen. Viktor Agartz, der zu dieser Zeit Leiter des Wirtschaftswissenschaftlichen Instituts des DGB (WWI) war und als „Chefideologie“ des DGB galt, vertrat diese Programmatik gesellschaftspolitischer Reformen besonders konsequent – am Anfang allerdings noch in Übereinstimmung mit der Programmatik der SPD!

Gegen die *Vorstellung von einer Allgemeinen Gewerkschaft*, in der – wie beim FDGB in der sowjetische Zone - die Industrieverbände Abteilungen der Gesamtorganisation sind, die also über eine „starke Zentrale“ verfügt, setzte sich beim DGB das Modell „schwache Zentrale“ (DGB), „starke Industrieverbände“ (mit Finanzhoheit und eigenständiger Tarifpolitik) durch. In der britischen Besatzungszone lehnten auch die Vertreter der Besatzungsmacht dieses Modell ab; dabei spielte die Furcht vor einem zu großen Einfluss der Kommunisten eine Rolle. Daraus folgte: die damals an Mitgliedern und Finanzen stärksten Einzelgewerkschaften (die IG Metall als Industriegewerkschaft, die ÖTV als Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes und

die Bedingungen des Verkaufs, den Preis, den es zu erzielen gilt, um das Einkommen und damit die materielle Existenz zu sichern, und genauso auch für die Bedingungen der Nutzung von Arbeitskraft im Arbeitsprozess, um zu verhindern, dass lebendige Arbeit durch maßlosen Gebrauch geschädigt oder gar zerstört wird. Gewerkschaften haben zusammen mit anderen Teilen der Arbeiterbewegung also dazu beigetragen, dass Arbeitskraft ‚dekommodifiziert‘ wird, d.h. dass sie eben nicht wie eine einfache Ware behandelt wird, sondern besonderen Schutz erhält. Dieser Schutz wurde und wird – und das macht die Gewerkschaften aus – in solidarischen Formen erkämpft. Das ist die Kernkompetenz der Gewerkschaften – und nichts anderes“..

⁶ Vgl. dazu Frank Deppe, Partei und Gewerkschaft. Anmerkungen zu einem stets neu zu durchdenkenden Thema, in: Sozialismus, 1/2012, S. 35 – 44.

deren Führungen) waren gleichzeitig – nicht nur über den Delegiertenschlüssel bei den DGB-Kongressen – die Machtzentren im DGB. Allerdings: auch die kleineren Gewerkschaften (wie die IG Druck und Papier, die Leder-, Textil- und Holzgewerkschaften, die IG Bau-Steine-Erden) erfreuten sich einer relativen Autonomie. Diese trug z. B. bei der IG Druck und Papier dazu bei, dass – auch in den Hochzeiten des Kalten Krieges - sowohl in der Mitgliedschaft, bei den Betriebsräten und den (ehrenamtlichen wie hauptamtlichen) Funktionären der Organisation linke, klassenorientierte Einstellungen erhalten blieben. Diese Machtasymmetrie zwischen großen und den kleinen Gewerkschaften im DGB hat sich natürlich infolge der Fusionen bis zum Beginn des 21. Jahrhunderts noch verstärkt.

4. Wie hat sich die Einheitsgewerkschaft in der Bundesrepublik entwickelt?

4.1. Die politisch-weltanschaulichen Richtungen

Der Ausgangspunkt der Befreiung vom Faschismus veränderte sich bald mit dem Übergang in den Kalten Krieg (ab 1947/48). Ansätze zur Schaffung von Einheitsgewerkschaften (in Frankreich oder in Italien z.B.) wurden zerstört. Regierungen, die von bürgerlichen, sozialistischen und kommunistischen Kräften gebildet worden waren, brachen auseinander! Die alte Konfrontation zwischen Sozialdemokraten / Reformisten und Kommunisten wurde neu belebt und durch die Spaltungslinien der Blockkonfrontation verstärkt: die einen akzeptierten die Vorherrschaft der USA in Westeuropa, die anderen orientierten sich auf die Sowjetunion. Der Weltgewerkschaftsbund (WGB), der am Ende des Krieges – u.a. von den Gewerkschaften der USA und der Sowjetunion - gegründet worden war, brach auseinander. Der westliche IGBFG, in dem die US-Gewerkschaften Führungspositionen innehatten, vertrat eine offensiv antikommunistische Position. Die großen „kommunistischen“ Gewerkschaften in Westeuropa (CGT und CGIL) gehörten bis Ende der 70er Jahre dem WGB an! Zu ihnen gab es in den DGB-Gewerkschaften ein striktes Kontaktverbot.

In der Bundesrepublik (seit 1949) hatte die Einheitsgewerkschaft Bestand. Der Einfluss der SPD (bei den Funktionären wie in der Mitgliedschaft) war bestimmend. Die Kommunisten wurden – schon vor dem Verbot der Partei im Jahre 1956 – schnell an den Rand gedrängt (u.a. auch durch Fehler der KPD, These 37, aber auch durch direkte Repression in der IG Bau, Georg Leber). Bei den Hauptamtlichen gab es faktisch ein Berufsverbot für Kommunisten. Allerdings wurden Kommunisten auf der Ebene der Betriebsratswahlen (Gewerkschaftslisten) und auch bei Wahlen zu Gewerkschaftsgremien der unteren Ebenen nicht prinzipiell ausgeschlossen. Da gab es deutliche Unterschiede zwischen einzelnen Gewerkschaften. Das Prinzip der Einheitsgewerkschaft bildete einen gewissen Schutz für politische Gruppierungen, die in der Periode des Kalten Krieges immer wieder mit juristischer Verfolgung und Diskriminierung zu rechnen hatten. Die Abgrenzung gegen die Kommunisten blieb auch in den 70er Jahren – trotz der Linksverschiebungen in diesem Jahrzehnt – erhalten. Heute ist diese sozialdemokratische Dominanz formell nach wie vor bestimmend; sie hat sich aber inhaltlich (vor allem seit Schröders Agenda 2010) abgeschwächt. Viele Gewerkschafter sind aus der SPD ausgetreten und haben bei der Gründung der Partei Die Linke eine wichtige Rolle gespielt. Die Nicht-Diskriminierung von Mitgliedern der Partei DIE LINKE in der Einheitsgewerkschaft ist daher ein Moment ihres Bestandes.

Auf der anderen Seite blieben die „Christen“ immer relativ schwach. Ihnen wurden Vorstandspositionen (Proporz) eingeräumt. In einigen katholischen Regionen gab es vormals christliche Gewerkschafter, die sich z. B. der IG Metall angeschlossen hatten, aber auch dadurch auffielen, dass sie sich kritischer mit der Politik der SPD auseinandersetzten. Immer wieder kam es zu Konflikten wegen der Opposition des DGB gegen die Adenauer-Regierungen der 50er und frühen 60er Jahre. Versuche von Seiten der CDU, die christlichen Gewerkschaften wieder zu beleben (nach der Bundestagswahl 1953) blieben wenig erfolgreich. Erfolgreicher war der Druck, den sie im DGB gegen linke Positionen (z. B. gegen Viktor Agartz nach 1954) ausübten. Der CGB besteht bis heute und fällt gelegentlich durch Unterbietungstarifverträge auf oder erregt durch eigene Listen bei Betriebsratswahlen Aufmerksamkeit.

Die Einheitsgewerkschaft war also eng mit der SPD verbunden. Die DGB-Gewerkschaften spielten eine wichtige Rolle bei der Mobilisierung von Wahlstimmen für die SPD. Führende Gewerkschafter wurden Minister in SPD-geführten Regierungen. Auf der kommunalen Ebene waren viele Betriebsräte für die SPD aktiv. Allerdings gab es in den Führungen der Gewerkschaften immer auch SPD-Mitglieder, die sich als Linkssozialisten verstanden (aus der SAP- und KPO-Tradition vor 1933). Diese standen dem Kurs der SPD – vor allem nach Godesberg – skeptisch gegenüber. Sie verstanden ihre Gewerkschaften als Klassenorganisationen, die sich in der Auseinandersetzung zwischen Kapital und Arbeit auf die „eigene Kraft“ und „Handlungsfähigkeit“, dabei auch auf das Klassenbewusstsein ihrer Mitglieder und Funktionäre stützen müssen. Diese Sozialisten bekannten sich auch nach wie vor zu den Zielen einer Transformation des Kapitalismus zu Gemeinwirtschaft und Wirtschaftsdemokratie. In den Auseinandersetzungen um die Notstandsgesetze in den 60er Jahren, als eine Mehrheit der DGB-Gewerkschaften, angeführt von der IG Metall um Otto Brenner, gegen die Kritik von Seiten der SPD und der von Georg Leber geführten Minderheit im DGB bei ihrem Nein gegen die Notstandsgesetze-Gesetze blieb und die außerparlamentarischen Bewegungen gegen die Gesetze direkt oder indirekt unterstützte, kam sowohl das historische Bewusstsein („die Niederlage von 1933“) als auch der ursprüngliche Auftrag der Gründung der Einheitsgewerkschaft nach 1945 („nie wieder Faschismus!“) zur Geltung! In den 70er Jahren flammte die Auseinandersetzung mit den Kommunisten wieder auf (Kampagne gegen die „kommunistische Unterwanderung“ der Gewerkschaften). Ausschlüsse wurden gegen Mitglieder maoistischer Organisationen durchgesetzt. Die DKP-Mitglieder blieben in den DGB-Gewerkschaften und bemühten sich, als Betriebsräte bzw. als ehrenamtliche FunktionärInnen auf den unteren Ebenen gute Gewerkschaftsarbeit zu leisten. Auf jeden Fall trug diese Auseinandersetzung auch zu einer Politisierung der Gewerkschaften bei - in den zahlreicher werdenden Streikämpfen dieser Jahre (bis zu den Streiks des Jahres 1984 um die 35-Stunden-Woche) und in den verschiedenen politischen Bewegungen dieser Jahre, an denen sich viele GewerkschafterInnen beteiligten (z.B. die Friedensbewegung im Zeichen des sog. „Krefelder Appells“).

Mit dem Sieg der Restauration in der Bundesrepublik (und in anderen westeuropäischen Staaten) bis Mitte der 50er Jahre hatte sich allerdings der Zusammenhang zwischen „Neuordnung“ und „Einheit“ weitgehend aufgelöst. Er erwies sich nicht mehr tragfähig, weil in der Periode des „Wirtschaftswunders“ die Ziele der Neuordnung (wie sie noch im DGB-Programm des Jahres 1949

festgehalten waren) in den politischen Auseinandersetzungen nur noch eine marginale Rolle spielten. Das spiegelte sich auch in den DGB-Programmen (nach der Godesberger Wende der SPD) wider, die sich von den sozialistischen Zielen der Nachkriegszeit und des Neuordnungsprogramms von München immer weiter entfernten.

Im Zeichen der „Sozialpartnerschaft“ wurden die Gewerkschaften – sowohl von Seiten der Regierungen als auch der Kapitalverbände – als wichtige Stabilisatoren im korporatistischen System des „Fordismus“ (was damals so nicht benannt wurde) anerkannt. Regierung und Arbeitgeber erkannten die Vorteile der bundesdeutschen Einheitsgewerkschaft (geringe Streiktätigkeit; stabile tarifvertragliche Regelungen, Kooperationsbereitschaft von Betriebsräten; hohes Niveau der Verrechtlichung der Beziehungen zwischen Kapital und Arbeit) gegenüber den konfliktbereiteren politischen Richtungsgewerkschaften (z. B. in Frankreich oder Italien) oder den zahlreichen militanten Berufs- bzw. Betriebsgewerkschaften (in Großbritannien). Einheitsgewerkschaften, die die Konkurrenz zwischen Gewerkschaften ausschalten und sich den Prinzipien der „Sozialpartnerschaft“ bzw. des „Co-Managements“ verpflichten, geraten im korporatistischen System tendenziell in die Rolle von „Staatsapparaten“, die mehr der Integration der Lohnabhängigen in das kapitalistische Wirtschaftssystem als dessen demokratischer Reform im Sinne der gewerkschaftlichen Grundsatzprogramme dienen. Die Mitbestimmung (nach MBG und BetrVG) wird dann auch von Seiten der Gewerkschaften als Standortvorteil für den deutschen Kapitalismus in der globalen Wettbewerbsordnung gefeiert! Im Vergleich zu anderen europäischen Gewerkschaften, die deutlich konfliktorientierter sind und die „Klassenkollaboration“ ablehnen, gelten die DGB-Gewerkschaften den Sprechern von Kapitalverbänden und ihrer politischen Repräsentanten als „vernünftig“ (wenn sie ein Grußwort zu den Delegierten der Kongresse sprechen)⁷.

Allerdings hatten sich die DGB-Gewerkschaften in den 70er Jahren – in den Auseinandersetzungen um Mitbestimmung und gesellschaftspolitische Reformen (Bildung und Wissenschaft, Humanisierung der Arbeit, Investitionslenkung und Industriepolitik, erweiterte Mitbestimmung) – deutlich politisiert. Auch in den „kommunistischen“ Gewerkschaften Westeuropas wurde jetzt über die gewerkschaftliche „Autonomie“ im Sinne eines eigenständigen politischen Mandats diskutiert⁸. Mit Blick auf die Notwendigkeit der gesellschaftspolitischen Reformen wurden auch ihr politisches Mandat und damit die Idee der Einheitsgewerkschaft, die auf die allgemeinen Interessen der Lohnarbeit gegründet ist, revitalisiert. Sie folgten damit dem Auftrag der von Willy Brandt geführten Regierung der sozialliberalen Koalition, die „mehr Demokratie“ wagen und – im Ost-West-Konflikt - die Konfrontation zwischen den Blöcken abbauen wollte. Dabei hatten sich die

⁷ „Einheit“ ist nicht per se progressiv. Es gibt nicht nur die „Einheit der Klasse“, sondern auch nationalistische und völkische Einheitsbegriffe. Auch die „Sozialpartnerschaft“ zielt auf die gemeinsamen, einheitlichen Interessen von Kapital und Arbeit, z.B. an der Wettbewerbsfähigkeit des eigenen Unternehmens bzw. der eigenen Nation. Schließlich ist auch in der sozialistischen und kommunistischen Arbeiterbewegung im Namen der „Einheit“ viel Unheil angerichtet worden, nämlich die Unterdrückung von Pluralismus und die Ausschaltung von Minderheitsmeinungen und –positionen. Auch bei Betriebsratswahlen sind sog. „Oppositionslisten“ gegen die gewerkschaftlichen CO-Manager im Betriebsrat mit Sanktionen (z. B. Gewerkschaftsausschluss) belegt worden. Die Linke setzt sich – zumal in der Einheitsgewerkschaft - für einen lebendigen und demokratischen Pluralismus ein. In den betrieblichen, tarifpolitischen und gesellschaftspolitischen Auseinandersetzungen muss allerdings die Einheit gewahrt sein.

⁸ Vgl. Frank Deppe, *Autonomie und Integration*, Marburg 1979.

gesellschaftlichen und politischen Kräfteverhältnisse zwischen Kapital und Arbeit zeitweilig zugunsten der „Arbeit“ verschoben – die Gegenbewegung der „neoliberalen Konterrevolution“ seit Mitte der 70er Jahre war nicht nur auf die Veränderung der Verwertungsbedingungen des Kapitals (Andeutung des Endes der Golden-Age-Periode), sondern auch auf diese Verschiebung in den Kräfteverhältnissen zwischen Kapital und Arbeit (national und international) zurückzuführen.

Mit dem Sieg des Neoliberalismus und den zugrunde liegenden tiefgreifenden ökonomischen, sozialstrukturellen, kulturellen Veränderungen der nachfolgenden Jahre gerieten die Gewerkschaften (international) in die Defensive bzw. (unterschiedlich ausgeprägt) in eine Krise⁹. Diese manifestierte sich in sinkenden Mitgliederzahlen und Organisationsgraden, Finanzproblemen, Niederlagen in Streikbewegungen etc. pp.). Die Veränderungen in der Struktur der Arbeiterklasse (Schrumpfen des industriellen Arbeiterkerns, Zunahme von Dienstleistungstätigkeiten, Feminisierung der Erwerbsarbeit mit der Zunahme von Prekarität usw. usf.) schwächten - vor allem in europäischen Nachbarländern - diejenigen Gewerkschaften, die in den Jahren zuvor an der Spitze von z. T. militanten Auseinandersetzungen gestanden hatten. In der Bundesrepublik waren die 6-wöchigen Streiks um den Einstieg in die 35-Stunden-Woche (IGM, IG Drupa, HBV) im Jahre 1984 auch der Abschluss eines Kampfzyklus, der in den späten 60er Jahren begonnen hatte.

Die Einheitsgewerkschaft hatte - oberflächlich betrachtet - in dieser schweren Auseinandersetzung Bestand; denn die übrigen DGB-Gewerkschaften solidarisierten sich formell mit den Streikgewerkschaften („Pakt der Solidarität“, vom DGB vermittelt). Unter der Oberfläche gab es aber Anfang der 80er Jahre heftige Konflikte zwischen Gewerkschaften, die das Konzept der Einheitsgewerkschaft beschädigten. Die IG Chemie, Papier, Keramik hatte sich unter Hauenschild und Rappe in der zweiten Hälfte der 70er Jahr einer „inneren Säuberung“ (Eliminierung der Linken im hauptamtlichen Funktionärsapparat) unterzogen und spielte im DGB – zusammen mit der IG Bergbau und kleineren Gewerkschaftern - mehr und mehr die Rolle einer – mit der Regierung und den Arbeitgeberbänden liierten – Gegenmacht gegen die IG Metall. Die IG Chemie lehnte – zusammen mit den Arbeitgebern – die Verkürzung der Wochenarbeitszeit ab und verhandelte vor Beginn des Streiks ein Abkommen, das auf flexible Übergänge in die Rente ausgerichtet war. Hier wurde eine Rechts-Links-Spaltung in der Einheitsgewerkschaft sichtbar, die es zwar schon in den 50er und 60er Jahren (Nell-Breunig gegen Agartz; Brenner gegen Leber) gegeben hatte, die aber bald auch auf Widersprüche im politischen Raum übergriff. Als Bundeskanzler Gerhard Schröder (nach 1998) daran ging, die „Agenda 2010“ und die Rentenreform von Walter Riester (IG Metall) umzusetzen, war er zusammen mit anderen führenden SPD-Politikern schon Mitglied der IG Chemie (bzw. der BCE) geworden. Die Vorsitzenden von IG Metall und Ver.di (Frank Bsirske und Jürgen Peters) bezeichnete Schröder in seinen Memoiren als seine Hauptgegner. Hier wurde ein Riss deutlich, der nicht nur die Beziehungen zwischen der SPD den Teilen der DGB-Gewerkschaftern, sondern auch die Beziehungen zwischen DGB-Gewerkschaften belastete. An der Gründung der WASG waren hauptsächlich Funktionäre der IG

⁹ Vgl. Frank Deppe, Gewerkschaften in der Großen Transformation. Von den 70er Jahren bis heute, Köln 2012.

Metall beteiligt, die während der Kanzlerschaft Schröders aus der SPD ausgetreten waren.

Fassen wir kurz zusammen: der geschichtliche Impuls für die Gründung der Einheitsgewerkschaft („Überwindung der Spaltung“) hatte sich schon früh – im Zeichen des Kalten Krieges – erschöpft. Inzwischen gibt es jedoch die politischen Organisationen / „Parteien der Arbeiterklasse“, die gegeneinander „Krieg führten“, überhaupt nicht mehr. Der alte Gegensatz von „Reformismus“ und „Revolution“ („Eduard Bernstein gegen Rosa Luxemburg“) vom Ende des 19. Jahrhunderts spielt für die Repräsentanz von Interessen von Lohnabhängigen am Anfang der 21. Jahrhunderts keine Rolle. Allerdings bleibt es eine zentrale Frage, wie diese Interessenvertretung mit einer Perspektive der Transform der bestehenden kapitalistischen Herrschaftsverhältnisse verbunden ist. Nach wie vor ist eine demokratische Kultur in den Gewerkschaften wichtig, in denen Anhänger unterschiedlicher politischer Richtungen (von der CDU bis zu den Linken) darin übereinstimmen, Interessen der Lohnabhängigen (beim Lohn, Arbeitszeit, Arbeitsbedingungen, Gesundheit, Rente usw.) erfolgreich zu vertreten. Dennoch, der Bezug auf die Überwindung der historischen politischen Spaltungen der Arbeiterbewegung des frühen 20. Jahrhunderts reicht heute (weder in Deutschland, noch international) nicht mehr aus, um den Einheitsgedanken stark zu machen.

Die Solidarität und Einheit der Lohnabhängigen wird aber auch durch die Veränderungen in der Struktur und der Zusammensetzung der Arbeiterklasse selbst, also durch neue Formen der Fragmentierung von Interessen und Kulturen in Frage gestellt. Die Internationalisierung des Kapitalismus nach 1991 hat nicht nur die sozialen Spaltungen zwischen Regionen und Staaten, sondern auch innerhalb der kapitalistischen Metropolen des Westens verstärkt und gewaltige Flüchtlings- und Migrationsströme ausgelöst. In der Formation des „Fordismus“ bildete der Kern der industriellen Arbeiterklasse (aus den altindustriellen Kernregionen, Kohle und Stahl, aber auch aus der metallverarbeitenden und der Chemieindustrie), sowie Teile der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes zugleich die überwiegende Mehrheit der Gewerkschaftsmitglieder, deren Merkmale oft auch als „männlich, weiß und national (deutsch, britisch, französisch etc.)“ bezeichnet wurden. Darin verbargen sich in früheren Phasen oftmals auch Ausschließungskriterien z. B. gegenüber Nicht-Weißen, Frauen, Ausländern und Unqualifizierten. Diese Struktur der fordistisch geprägten Arbeiterklasse – als Basis für den fordistischen Gewerkschaftstyp – hat sich weitgehend aufgelöst: Dienstleistungstätigkeiten haben zugenommen: der industrielle Sektor ist geschrumpft; vor allem im Dienstleistungssektor haben weibliche Beschäftigung und prekäre Beschäftigungsverhältnisse zugenommen. Gleichzeitig hat sich der Anteil von Migrantinnen und Migranten, die als „Billiglöhner“ auf den Arbeitsmarkt drängen, deutlich erhöht. Damit nehmen nicht nur soziale Spaltungen, sondern auch kulturelle, religiöse, ethnische Differenzierungen innerhalb der Arbeiterklasse (wie ein „bunter Flickenteppich“) zu. Gleichzeitig erhöht sich der Konkurrenzdruck vor allem zwischen den unteren Lohngruppen der einheimischen Arbeiterklasse und den MigrantInnen, die bereit sind, billiger zu arbeiten. Die Migration erweist sich in diesem Sinne als Waffe des Kapitals, um die Errungenschaften der „alten, einheimischen“ Arbeiterklasse (starke Gewerkschaften; Tarifverträge, soziale Sicherungssysteme) auszuhebeln. Für die Gewerkschaften und die politische Linke stellen sich damit völlig neue Herausforderungen, die natürlich auch die Frage der „Einheit“ (und damit der Einheitsgewerkschaft) und die Frage der „Solidarität“ betreffen. Schon längst haben sich Gewerkschaften in vielen Ländern

dieser Problematik geöffnet – z.B. in der Schweiz die Gewerkschaft Unia, die auch als „Migrantengewerkschaft“ bezeichnet wird – oder Gewerkschaften in den USA, die unter den prekären Fraktionen der Arbeiterklasse (z. B. Gebäudereiniger / Landarbeiter) um Mitglieder werben („Organizing“) und neue Methoden der Interessenvertretung und des Kampfes entwickeln. Die Kampagne für einen Mindestlohn von 15 Dollar ist aus solchen Zusammenhängen entstanden. Solidarität – als Klassensolidarität – erfordert hier politische Initiativen, auch die Zusammenarbeit mit politischen Bewegungen, die sich für die Anerkennung und die Rechte von Flüchtlingen und MigrantInnen einsetzen und sich dem Rechtspopulismus und Neofaschismus entgegenstellen. Dieser profitiert auch von ausländerfeindlichen und rassistischen Stimmungen bei Gruppen der Lohnabhängigen, die sich durch die Krisen und sozialen Spaltungen, durch die Angst vor sozialem Abstieg im heutigen Kapitalismus bedroht fühlen und infolge des Niedergangs der alten Arbeiterparteien (z. B. der kommunistischen Parteien in Italien und Frankreich) ideologisch desorientiert sind.

4.2. Organisatorische Veränderungen

Inzwischen haben sich jedoch – als organisationspolitische Reaktion auf die tiefgreifenden Umbrüche im letzten Viertel des 20. Jahrhunderts – auch in den Organisationsstrukturen der DGB-Gewerkschaften tiefgreifende Veränderungen vollzogen.

Mitgliederentwicklung

In der Folge der deutschen Einheit (1990/91) nahm die *Zahl der Mitglieder* der DGB-Gewerkschaften auf knapp 12 Millionen zu. Die Westgewerkschaften waren mit dem Aufbau von Strukturen in den Betrieben, der Einrichtung von Verwaltungsstellen, der Klärung ihres Verhältnisses zu den alten FDGB-Gewerkschaften sowie mit Anfängen der Tarifpolitik in den neuen Bundesländern be- bzw. überlastet. Der Aufbau im Osten kostete viel Geld, band Personal. Organisationsarbeit war zeitweilig wichtiger als erfolgreiche Interessenvertretung. Das Ansteigen der Arbeitslosigkeit und Niederlagen bei tarifpolitischen Auseinandersetzungen führten zu drastischen Mitgliederverlusten im Osten. Allerdings mussten auch im Westen Mitgliederverluste hingenommen werden. Die Mitgliederzahlen halbierten sich auf etwas über 6 Millionen im Jahre 2011. Der Organisationsgrad ist von knapp 40 Prozent am Ende der 70er Jahre auf etwa 25 Prozent (einschließlich Beamtenbund) gesunken. Das heißt: die „Organisationsmacht“¹⁰ der deutschen Gewerkschaften ist deutlich zurückgegangen.

Fusionen

Der Zusammenschluss von Gewerkschaften war u.a. eine Reaktion auf diese Entwicklung, vor allem die sinkende Finanzkraft der Gewerkschaften. Ver.di entstand aus ÖTV, Post, HBV, IG Medien und das DAG; die IG Metall übernahm Textil und Holz; BCE entsteht auf IG Chemie, IG Bergbau und Gewerkschaft Leder. Übrig bleiben GEW, Polizei, EVG (Bahn), NGG, IG Bau/Umwelt. Das folgende

¹⁰ Vgl. dazu Klaus Dörre, Stefan Schmalz, Einleitung: Comeback der Gewerkschaften? Eine machtsoziologische Forschungsperspektive, in: dies. (Hrsg.), Comeback der Gewerkschaften? Frankfurt / New York 2013, S. 13 – 38..

Zukunftsszenario ist durchaus denkbar: die Fusionsprozesse setzen sich fort; die kleinen Gewerkschaften erliegen dem steigenden Finanzdruck. Dann würden zwei große Gewerkschaften (mit zwei bis drei Millionen Mitgliedern) entstehen: eine große „Gewerkschaft Industrie“ mit der IG Metall, die sich zuvor mit der IG BCE zusammengeschlossen hat (der sich noch NGG und IG Bau/Umwelt anschließen könnten), und eine große Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di, zu der noch GEW, Bahn, Polizei hinzukommen. Möglichweise bleiben einige kleine Verbände (GEW, Polizei) selbständig. Dabei wäre – Variante 1 – ein wirklich starker DGB erforderlich, um das politische Mandat wahrzunehmen und um die Beziehungen und möglichen Konflikte zwischen den beiden Großgewerkschaften zu regulieren. Oder Variante 2: der DGB wird noch weiter in seinen Kompetenzen, Finanzen, in seiner Personalausstattung beschnitten (auf ein Büro mit eigenem „Briefkopf“ reduziert). Die Vorsitzenden der beiden Großen übernehmen abwechselnd die Funktion des Repräsentanten der DGB-Gewerkschaften im politischen Raum und in der Öffentlichkeit. Wenn man diese Entwicklung (natürlich spekulativ) weiter denkt, könnten irgendwann die „Gewerkschaft Industrie“ und die „Dienstleistungsgewerkschaft“ übereinkommen, eine Allgemeine Gewerkschaft mit einer starken Zentrale zu bilden. So würde sich – Ironie der Geschichte – jenes Modell durchsetzen, das nach 1945 beim FDGB der SBZ, dann der DDR verwirklicht wurde: „eigentlich eine Geschichte mit Happy End, lägen dazwischen nicht die unvorhersehbaren Zeiten weiterer und kräfteverschleißender Hahnenkämpfe mit unabsehbaren Schäden für das Ganze der Gewerkschaftsbewegung“, so Eberhard Fehrmann zum 60. Geburtstag des DGB (2009). Bei sinkenden Organisationsgraden (unter 20 %) wurde freilich der Anspruch, für die Gesamtheit der ArbeitnehmerInnen zu wirken, immer mehr beschädigt. Nicht wenige Gewerkschaften haben sich in anderen Ländern zu Pressure Groups von relativ privilegierten Gruppen von beschäftigten entwickelt, die über Verhandlungsmacht in Lohnfragen verfügen, aber politisch immer konservativer werden. Sollte eine solche Tendenz sich abzeichnen, so wäre freilich damit zu rechnen, dass viele kleine und größere Konkurrenzorganisationen außerhalb des DGB entstehen. Auf diese Weise würde die Tendenz zur Einheit durch einen zunehmenden Pluralismus konterkariert.

Multibranchengewerkschaften

Der Blick auf die Restrukturierungsmaßnahmen der letzten 20 Jahre zeigt aber ebenso deutlich, dass eines der beiden fundamentalen Organisationsprinzipien der Einheitsgewerkschaft - das Prinzip der Industrie- bzw. der Branchengewerkschaft - nicht mehr besteht bzw. nicht mehr funktioniert. Mit den Fusionen haben sich *Multibranchengewerkschaften* gebildet. Hier sollte allerdings noch das Prinzip gelten: „Ein Betrieb – eine Gewerkschaft“. Gleichzeitig haben – außerhalb des DGB - berufsständische Gewerkschaften Mitglieder bei der Bahn, bei Ärzten, Fluglotsen etc. gewonnen und konkurrieren bei Tarifverhandlungen und bei der Mitgliederwerbung mit einer DGB-Gewerkschaft. Darüber hinaus hat sich im Gefolge der Strukturveränderungen im System der Produktion – vor allem auch als Folge der digitalen Revolution – die Grenze zwischen Industrie und Dienstleistungssektor verschoben (u.a. auch durch betriebswirtschaftlich bedingte Prozesse des Outsourcing, vor allem aber durch die Ausweitung und Auslagerung sog. industrieller Dienstleistungen). Hier entstehen Konkurrenzverhältnisse und Konflikte zwischen DGB-Gewerkschaften – bei der Mitgliederwerbung ebenso wie bei der Tarifpolitik. Im Interesse der Stärkung der DGB-Gewerkschaften, also der Einheitsgewerkschaft als Ganzer, besteht und wächst also ein enormer Handlungsbedarf zu einer

einvernehmlichen Regelung solcher Konflikte. Dazu gehören auch Vereinbarungen, wie mit den unterschiedlichen „Philosophien“ („Organisation entlang der Wertschöpfungskette“, IG Metall, und expansiver Dienstleistungsbegriff auf Seiten von ver.di) im Sinne einer einvernehmlichen Lösung und Schlichtung umgegangen wird. Diese Lösung kann nur eine politische Lösung sein – und nicht der Logik des geplanten Gesetzes für die Tarifeinheit folgen, nach der die im jeweiligen Bereich nach Mitgliedern stärkste Gewerkschaft auch die Tariffähigkeit für diesen Bereich besitzt. Nach dieser Logik würde – mit Inkrafttreten des Gesetzes – zuerst einmal ein „Krieg“ zwischen Gewerkschaften ausbrechen, um in den umstrittenen Bereichen die meisten Mitglieder zu organisieren. Dies kann nicht im Interesse des Gedankens und der Macht der Einheitsgewerkschaft DGB sein!

Kapitalstrategien: Spaltung

Die Konflikte um die Organisation von Mitgliedern beruhen jedoch nicht allein auf objektiven Veränderungen im Arbeits- und Produktionsprozess. In der Auseinandersetzung zwischen Kapital und Arbeit zielt die „Politik des Kapitals“ von Anfang an darauf ab, die Spaltungen innerhalb der Arbeiterklasse, die auf Unterschieden der Qualifikation und der Tätigkeiten, aber auch auf unterschiedlichen sozialen und kulturellen Merkmalen (Sprache, regionale Herkunft, ethnische Merkmale, Geschlecht, Religionszugehörigkeit u.a.) beruhen, zu vertiefen und im Interesse der Stärkung der eigenen Position zu nutzen, d.h. um Gewerkschaften, aber auch linke politische Organisationen zu schwächen. Rassismus, Standesdenken, religiöse Abgrenzung und Fanatismus sind Formen des Bewusstseins, die die Solidarität der Lohnabhängigen untergraben und die Positionen des Kapitals (in Gesellschaft und Politik) bzw. der Unternehmensleitungen im Betrieb stärken. Das hat sich seit den Anfängen der Arbeiterbewegung in der Form, nicht aber in der Sache verändert. Die Geschichte der Klassenkämpfe in den USA z. B. liefert unzähligen Beispiele, wie solche Strategien der Spaltung (in einem Land, indem sich die Arbeiterklasse immer wieder neu durch Wellen der Immigration von Menschen aus verschiedenen Regionen, Kulturen, Religionen, aber auch aus den ehemaligen schwarzen Sklaven zusammengesetzt hat) die Position des Kapitals und von reaktionären politischen Kräften gestärkt haben. Heute bewirken auf der einen Seite Migrationsprozesse (Flüchtlingsbewegungen usw.) – zusammen mit dem Anwachsen der Arbeitslosigkeit und von prekären Beschäftigungsverhältnissen (die auch ein Produkt der Politik sind: Agenda 2010) – auf der anderen Seite die Politik der Arbeitgeberverbände und der Unternehmensleitungen bewusst neue Spaltungslinien, die dann auch in Konflikten zwischen Gewerkschaften eskalieren und diese im Endeffekt schwächen: Outsourcing von Dienstleistungen und IT-Leistungen aus industriellen Unternehmen, Dienstleistungsunternehmen, die sich der Logistikbranche zurechnen (um günstigere Tarifverträge zu bekommen); Strategien von Transnationalen Konzernen, die nicht nur die nationale Zuständigkeit für Steuerabgaben aushebeln (unterlaufen), sondern auch die Macht und Zuständigkeit von Betriebsräten und gewerkschaftlicher Tarifpolitik unterlaufen. Ehemaligen Großbetriebe wurden in „Industrieparks“ umgewandelt. Auf dem Firmengelände der „Farbwerke Höchst“ (Frankfurt) befinden sich inzwischen über 90er Firmen; auf dem Gelände von BMW Leipzig gruppieren sich zahlreiche Zulieferfirmen um den Kern der Produktion. Diese Politik des Kapitals zielt eben nicht nur darauf, das Lohnniveau, Steuern und andere Abgaben zu senken, sondern verfolgt ebenso das Ziel, die Bedingungen kollektiver, gewerkschaftlicher Organisation und Interessenvertretung zu erschweren. Wenn für

die vergangenen zweieinhalb Jahrzehnte eine geradezu dramatische Veränderung der Kräfteverhältnisse zwischen Kapital und Arbeit – betrieblich, national und global – konstatiert wird, so beruht dies auch auf Veränderungen in der Unternehmenspolitik, die mit der Forderung nach Flexibilisierung als Voraussetzung für globale Wettbewerbsfähigkeit (und den Shareholder Value) begründet werden.

Ausdifferenzierung Industrie / Dienstleistungen

Als neue politische und organisationspolitische Herausforderung kommt hinzu, dass sich zwischen den Industriegewerkschaften und der Dienstleistungsgewerkschaft die Inhalte und Problem der Interessenvertretung deutlich auseinanderentwickeln. Schließlich haben sich mit den Veränderungen in der Wirtschaft und auf dem Arbeitsmarkt die Inhalte und Probleme gewerkschaftlicher Interessenvertretung zwischen den Industriegewerkschaften und der Dienstleistungsgewerkschaft auseinanderentwickelt. Auf der einen Seite – idealtypisch verkürzt – befinden sich nach wie vor starke gewerkschaftliche Positionen in exportorientierten Industriezweigen (z. B. der Automobilindustrie). Diese Branchen boomen seit einigen Jahren. Hier gibt es – auf Co-Management und Gegenmacht orientierte - Betriebsräte mit einer starken Verhandlungsposition, die auch durch einen hohen Organisationsgrad im Betrieb gestützt wird. Auf der anderen Seite - ebenfalls idealtypisch verkürzt - geht es in weiten Teilen des Dienstleistungssektors (Pflege, Einzelhandel, Gaststätten-Hotelgewerbe) um den „Neuaufbau von Gewerkschaften“ (Anerkennung von Tarifverträgen, Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes, Einhaltung arbeitsrechtlicher Standards) in Segmenten des Arbeitsmarktes mit einem hohem Anteil von prekärer Arbeit, Niedriglöhnen, Frauenarbeit, hohem MigrantInnenanteil, extrem niedrigen Organisationsgraden, geringer Streikerfahrung usw. usf. Die Erfolge und Misserfolge gewerkschaftlicher Organisation und Interessenvertretung in diesen Bereichen klaffen oftmals ziemlich weit auseinander. Hier prallen dann auch unterschiedliche „Kulturen der Lohnarbeit“ und der gewerkschaftlichen Interessenvertretung aufeinander, die zwischen den Gewerkschaften - vor allem zwischen ihren FunktionärInnen - Missverständnisse, Kommunikationsunfähigkeit, Vorurteile auf beiden Seiten und im Extremfall auch aggressive Abgrenzungen hervorrufen. Von „Einheit“ ist da selten die Rede! Auch hier wäre eine politische Herangehensweise an die Bearbeitung solcher Widersprüche dringend geboten, um die Einheitsgewerkschaft nicht weiter zu schwächen. Positive Ansätze dazu gibt es in der Auseinandersetzung um Niedriglöhne und Leiharbeit, Ausbeutung und prekäre Beschäftigung. Sie haben sich auch schon im politischen Raum in der Gesetzgebung über den Mindestlohn ausgewirkt.

Demontage des DGB

Kritische Analytiker der Entwicklung der DGB-Gewerkschaften in den vergangenen 30 Jahren befürchten allerdings, dass die Forderung nach einer Stärkung bzw. eine allgemeine und organisationspolitische Aufwertung des DGB wenig realistisch ist. In diesem Zeitraum wurde nämlich der DGB – nach Finanzen, Kompetenzen, Zuständigkeiten, Personalausstattung, Betreuungsbereichen usw. – systematisch geschrumpft. In der Fläche ist der DGB kaum noch präsent. Er hatte einmal die wichtige Aufgabe, die kleinen Gewerkschaften (beim Rechtsschutz z.B.) zu entlasten, in der Fläche (über Ortskartelle z.B.) gewerkschaftliche Interessen zu repräsentieren. Die Personengruppenarbeit des DGB (Jugend, Frauen z. B.) und die Bildungsarbeit

wirkten in die Einzelgewerkschaften hinein usw. usf. Von den DGB-Kreiskonferenzen bis zum DGB-Bundeskongress gingen immer wieder wichtige politische Signale aus. In all diesen Bereichen wurde der DGB „abgebaut“. Der Ruf des „Hattinger Forums“ aus den 80er Jahren des vergangenen Jahrhunderts: „Macht den DGB stark!“ verhalte in die Wüste! Der jüngste DGB-Kongress (2014), der den neuen Vorsitzenden Rainer Hoffmann wählte, war nach Aussagen von mehreren Delegierten der langweiligste Kongress, den sie je erlebten. Das Desinteresse der großen Gewerkschaften an einem starken DGB (auch nur als Forum einer gewerkschafts- und gesellschaftspolitischen Debatte) war unübersehbar! Auch dies ist ein beunruhigender Indikator für die Erosion der Einheitsgewerkschaft.

Allgemeine Interessen der Lohnabhängigen - politisches Mandat

Der DGB selbst verfügt gar nicht mehr über die Macht, gegenüber den großen Einzelgewerkschaften eine Machterweiterung bzw. ein Aufwertung durchzusetzen, die sich vor allem auf die Wahrnehmung eines politischen Mandats im Interesse der Gesamtheit der Lohnabhängigen zu stützen hätte. Gerade die Auseinandersetzung mit den dramatischen – sozialen, ökonomischen und ökologischen - Krisenprozessen im globalen Finanzmarktkapitalismus, mit der Austeritätspolitik und der Krise der europäischen Union, die zunehmende Kriegsgefahr, die neuen geopolitischen Konfliktlagen und die Veränderungen der weltpolitischen Machtverhältnisse – all diese Fragen betreffen die Arbeits- und Lebensbedingungen der arbeitenden Menschen. Und sie fordern die Gewerkschaften – wie auch die politischen Organisationen der Linken - heraus, gegenüber solchen Krisenprozessen und Konfliktkonstellationen Alternativen im Interesse der ArbeitnehmerInnen zu erarbeiten und zu vertreten. Stärkung des DGB würde bedeuten, dass er dabei – auch durch die Zusammenarbeit in internationalen Organisationen (wie dem EGB) – Kompetenzen für Orientierungswissen erwirbt, das auch in die Einzelgewerkschaften, aber auch in die Parteien hineinwirkt.

Hier nun wird das Prinzip Einheitsgewerkschaft durch eine weitere Entwicklungstendenz in den Einzelgewerkschaften herausgefordert. Je mehr sich die Interessenvertretung in den Einzelgewerkschaften auf die sog. „Kernbereiche“ (Tarifpolitik, betriebliche Interessenvertretung, Rechtsschutz, Mitgliederwerbung) konzentriert – und je mehr die „Verbetrieblichung“ und die damit einhergehende Aufwertung der Betriebsräte und des von ihnen verfolgten „Co-Managements“ aufgewertet wird – umso mehr werden Bereiche, die dem „politischen Mandat“ zugerechnet werden (z. B. die Auseinandersetzung mit der Sozialpolitik, der Arbeitsmarkt- und Steuerpolitik, der Gesundheitspolitik usw.), abgewertet. Gleichzeitig fehlt aber die Bereitschaft, den DGB aufzuwerten, damit er über mehr Kompetenzen, Macht und Ressourcen verfügt, um gerade in diesen Bereichen als „Stimme der Arbeit“ in die allgemein politischen die gesellschaftspolitischen Fragen einzugreifen. Die Gewerkschaften brauchen dringend ein Zentrum der kritischen Analyse des Kapitalismus, seiner Machtdimensionen und der ihm entsprechenden Krisenprozesse. Ansätze in dieser Richtung sind freilich nicht zu erkennen; stattdessen drohen Kriegszustände zwischen Gewerkschaften, die sich fast nur noch dem Prinzip „Mitglieder, Mitglieder, Mitglieder“ verschrieben haben.

4. Eskalation?

Die Süddeutsche Zeitung berichtete am 16. April 2015 von einer „ungewöhnlichen Veranstaltung“, die tags zuvor in Berlin stattgefunden hatte. Die Vorsitzenden von 4 Gewerkschaften sowie der DGB-Vorsitzende hatten auserwählte Pressevertreter zu einem „äh... Gespräch“ (Reiner Hofmann) eingeladen. Bei dieser „ungewöhnlichen Veranstaltung“ (SZ) berichteten die 4 Vorsitzenden von IGM, IG BCE, Bau und Bahn (EVG) von einer Kooperationsvereinbarung, die sie getroffen haben, um Konflikte zwischen den Gewerkschaften über betriebliche Zuständigkeitsbereiche bei der Organisierung der Mitglieder sowie bei Tarifverträgen zu vermeiden. „Lakonisch“ (SZ) reagierte der IGM-Vorsitzende Wetzel auf die Frage: „Wo ist Verdi, wo ist deren Chef Frank Bsirske?“, indem er feststellte: „Nicht hier“. Der DGB-Vorsitzende glänzte mit der Behauptung, die Kooperationsvereinbarung zwischen den 4 Industriegewerkschaften sei „ein konstruktiver Beitrag zur Stärkung der Zusammenarbeit unter dem Dach des DGB“. Detlef Esslinger von der Süddeutschen hatte solchen Unsinn schnell begriffen; denn: „die erbittertsten Konflikte“ um die Zuständigkeiten des Organisationsbereiche gab es ja nicht zwischen den 4 Gewerkschaften, die jetzt eine engere Zusammenarbeit vereinbarten, sondern zwischen IG Metall und Verdi. Die kontroversen Stellungnahmen zum Gesetz der Bundesregierung über „Tarifeinheit“ hatten den Graben noch einmal vertieft. Die Aktion vom 15. April 2015 belegt ihm daher, dass das „Vertrauen“ zwischen den 4 und den anderen 4 (Verdi, GEW, NGG, Polizei) nachhaltig gestört ist, dass der DGB „wieder einmal aus den Reihen seiner Mitgliedergewerkschaften infrage gestellt“ wird. Den Journalisten war natürlich auch aufgefallen, dass hier ein Stück aus dem Kabinett der Geheimdiplomatie aufgeführt wurde, die normalerweise dem demokratischen Selbstverständnis von Gewerkschaften widerspricht. Es muss also „Gefahr im Verzug“ vorliegen.

Die Materialien, die am 15. April der Presse übergeben wurden, bestehen aus a) aus einer Erklärung des IGM-Vorsitzenden Wetzel sowie b) aus einer umfangreichen Kooperationsvereinbarung, die mehrere Teile enthält. Die Notwendigkeit der Zusammenarbeit der 4 Industriegewerkschaften wird – ohne dass dies hier genauer rekapituliert werden kann – aus der Bedeutung der Industrie für die deutsche Wirtschaft (vor allem ihre Exporterfolge), die Veränderungen in der Struktur der Unternehmen und im Arbeits- und Produktionsprozess, mit der Veränderung der „Wertschöpfungsketten“ begründet. Dieser Begriff dient immer wieder als Bezugspunkt. So heißt es: „Betriebe, Unternehmen und Branchen verändern sich. Zwischen den Wirtschaftszweigen und in den Wertschöpfungsketten schwimmen die Grenzen. Die verschiedenen Produktionsstufen wachsen einerseits ineinander, andererseits werden Teile der Wertschöpfungs- und Produktionsprozesse in an der Trägerschaft übertragen. dadurch entstehen immer neue betriebsnahe Dienstleistungen“. Damit ist dann schon der Kern des Konfliktes mit Verdi benannt, der nicht neu ist, sich aber inzwischen offenbar zugespitzt hat: die Industriegewerkschaften bestehen darauf, dass sie Betriebe mit industriellen Dienstleistungen, die aus Industrieunternehmen outgesourct wurden, weiterhin vertreten können („Wertschöpfungskette“, wo die allerdings anfängt und aufhört, ist noch längst nicht geklärt!) – auf der anderen Seite die Dienstleistungsgewerkschaften, die darauf bestehen wollen, dass Handel, Logistik, auch Serviceleistungen im Bereich der Finanzdienste und der Informationsverarbeitung zu den Dienstleistungen, damit zu ihren Organisations- und Tarifpolitikbereichen gehören. Beide Seiten stimmen darin überein, dass in vielen

Fällen die Abgrenzung der Zuständigkeit nicht einfach ist, dass es dringend notwendig wäre, sich auf ein Kooperationsverfahren zu einigen, statt einen "Krieg aller gegen alle" zu führen, der in letzter Instanz die Gewerkschaften schwächen wird. Allerdings: je weiter sich die Praxis von solcher Einsicht entfernt, umso mehr werden Kampffronten gegeneinander aufgestellt – mit dem Schlachtruf: „Mitglieder, Mitglieder, Mitglieder!“

Die Kooperationsvereinbarung enthält auch einen programmatischen Teil „Für eine leistungs- und zukunftsfähige Industrie in einer solidarischen Gesellschaft“. Normalerweise werden solche Programmtexte in den Gewerkschaften – in den Untergliederungen, in Kommissionen und auf Kongressen – ausführlich diskutiert – zumal dann, wenn sie deutlich unter dem politischen Niveau liegen, das bisher die Grundsatzserklärungen der IG Metall und die Resolutionen ihrer Kongresse bestimmt hat. Der modische Modernisierungskurs umschiffet alle Fragen, die mit den Krisen und Widersprüchen im gegenwärtigen Kapitalismus verbunden sind. Allein die 2 Seiten über „eine starke europäische Gesellschaft“ strotzen vor Phrasen („wir werden Europa mitgestalten“), die meilenweit von den Erklärungen entfernt sind, die die vier Vorsitzenden gerade unterschrieben hatten („Europa neu begründen“; Griechenland nach der Wahl“).

Schließlich folgen die „Anknüpfungspunkte für eine Lösung möglicher Zuständigkeitskonflikte“ zwischen den beteiligten Gewerkschaften. „Zukünftig (soll) die Verortung der Betriebe in der Wertschöpfungskette (Herausgewachsen, Hineingewachsen, Tarifrächtigkeit) als gutes Kriterium der Zuständigkeit genutzt werden“. Dazu gilt: „In die Zuständigkeit einer Gewerkschaft fallen, unabhängig von den verarbeiteten Materialien und der Rechtsform des Unternehmens, die zu den in den jeweiligen Satzungen und Organisationskatalogen erwähnten Wirtschaftszweigen gehörenden Reparatur-, Zubehör, Montage-, Dienstleistungs- und sonstigen Hilfs- und Nebenbetriebe, selbständigen Betriebsabteilungen und Zweigniederlassungen, sowie die Betriebes anverwandter Industrie-, Handwerks- und Dienstleistungszweige, insbesondere auch der Informations- und Kommunikationstechnologie sowie der Datenverarbeitung“. Dazu kommen weitere Kriterien (Organisationsgeschichte, hineingewachsen in den Organisationsbereich, Tarifrächtigkeit und „Konsequenzen der jeweiligen Zuordnung für die Geltung von (Flächen-) Tarifverträgen“. Danach wird ein Verfahren bei Konflikten skizziert, das in drei Stufen ablaufen soll. Dabei soll der DGB erst ganz zuletzt eingeschaltet werden; vorher werden sich die Abteilungsleiter bzw. die Vorsitzenden schon einigen. „Ist die Zuständigkeit geklärt“, so fährt der Text fort, „verzichtet die nicht zuständige Gewerkschaft darauf, im Betrieb (Hilfs- und Nebenbetrieb, selbständige Betriebsabteilung, Einrichtung, Verwaltung) Mitglieder zu werben und für Wahlen (Betriebsratswahlen, Aufsichtsratswahlen) Listen aufzustellen“. Das ist der entscheidende Punkt! Die Kriterien sind zum Teil sehr präzise; zwischen den Industriegewerkschaften sind sie wohl unstrittig. Sie müssten aber mit der Dienstleistungsgewerkschaft abgestimmt werden, soll es zu einer Einigung im Konflikt kommen. Dabei steht natürlich die Frage im Raum, warum über solche Kriterien nicht verhandelt wurde und wird, warum diese – nach einem offenbar geheimen Verständigungsprozess - durch die Kooperationsvereinbarung der 4 Industriegewerkschaften gleichsam dekretiert werden? Sind die Chefs der 4 Industriegewerkschaften der Meinung, dass es sinnlos war und ist, mit Verdi, GEW und NGG Gespräche über eben eine solche Kooperationsvereinbarung und die Kriterien für Zuständigkeiten zu sprechen bzw. zu verhandeln? Warum hat sich der

DGB-Vorstand nicht darum bemüht? Oder – falls er sich erfolglos bemüht hat – warum wird im DGB dann nicht öffentlich über diese dramatische Konstellation gesprochen, um durch eine politische Diskussion in der gesamten Gewerkschaftsbewegung – Druck in die Richtung einer Einigung zu erzeugen? Wurde jemals daran gedacht, die Mitglieder in die Debatte einzubeziehen und das höchste Gremien, den Gewerkschaftstag, mit einer Entscheidung zu beauftragen? All das sind völlig selbstverständlich Fragen an die Führungen demokratischer Organisationen, die Entscheidungen mit weitreichenden organisationspolitischen Konsequenzen (für die eigene Organisation, aber auch für den DGB) treffen.

Außerdem muss die Frage gestellt werden, warum sich in der Kooperationsvereinbarung kein Hinweis auf das Gesetz der Bundesregierung zur Tarifeinheit findet. Verdi, NGG und GEW lehnen das Gesetz als „Angriff auf die Tarifautonomie und das Streikrecht“ ab; die 4 Industriegewerkschaften akzeptieren bzw. befürworten das Gesetz. Namhafte Arbeitsrechtler – Wolfgang Däubler, Detlef Hensche und viele andere – vertreten gute juristische und politische Argumente für die Ablehnung des Entwurfes. BAG-Richter zweifeln öffentlich, ob das Gesetz das Bundesverfassungsgericht passieren wird. Für die 4 Gewerkschaften der Kooperationsvereinbarung zählt das Gesetz – falls es denn in Kraft treten sollte – als zusätzliches Instrument, um sich die Konkurrenz – von Gewerkschaften innerhalb und außerhalb des DGB – vom Halse zu schaffen. Schon jetzt ist ein Kampf darum entbrannt, wer in den umstrittenen Betrieben die meisten Mitglieder gewinnen wird. Die Frage nach der Verteidigung eines elementaren sozialen Grundrechts für die Gewerkschaften, des Streikrechts (das in Deutschland ohnehin extrem restriktiv behandelt wird), tritt dabei ganz in den Hintergrund. Schon preschen Interessenvertreter der Arbeitgeber in CDU und CSU vor, die – über den Gesetzentwurf hinaus – das Streikrecht in „besonders sensiblen“ Bereichen der öffentlichen Daseinsvorsorge (z. B. KITAS, Krankenhäuser) oder in Bereichen, in denen Streiks von Minderheiten große Wirkung erzielen (Bahn- und Flugverkehr), aufheben bzw. drastisch einschränken wollen. Da diese Initiative auf den Dienstleistungsbereich zielt, wäre es doch angemessen, wenn die Industriegewerkschaften sich hier zuerst einmal mit Verdi und der GEW solidarisieren würden!

5. Schlussfolgerungen

Die Konflikte, die jetzt in den Vordergrund treten, haben eine ziemlich lange Vorgeschichte. Spätestens mit der Gründung von Verdi im Jahre 1998 war klar, dass es zu Abgrenzungskonflikten kommen würde. Als Antwort bezeichnet sich die *Industriegewerkschaft Metall* inzwischen als „Gewerkschaft für industrienahe Dienstleistungen“ bzw. als „Gewerkschaft für Industrie, Studierende und Dienstleistung“. Der Konflikt in der Firma *Debis*, die als ehemaliger Betrieb des Daimler-Konzerns zum Bereich der IG Metall gehörte, dann aber von der Telekom übernommen wurde und deshalb von Verdi, d.h. der ehemaligen Postgewerkschaft, beansprucht wurde, lieferte da schon ein abschreckendes Vorspiel! Das Bewusstsein, dass die Lösung solcher Konflikte auch die Überwindung traditioneller Muster gewerkschaftlicher Organisation und Interessenvertretung erfordern wird, ist durchaus vorhanden. Dabei wird es unvermeidlich zu Konflikten kommen. Gewerkschafter kennen sich in Konflikten und Konfliktlösungsstrategien eigentlich gut aus – im Betrieb, auf dem Felde der Tarifpolitik, vor den Arbeitsgerichten müssen sie a) kampffähig sein, um Interessen der Lohnabhängigen gegen Kapitalinteressen

zu vertreten, und b) sie müssen immer auch kompromissfähig sein, um Konflikte (durch eine Vereinbarung, einen Tarifvertrag, ein Gerichtsurteil) zeitweilig zu lösen. Die Friedens- und Konfliktforschung hat – nicht nur am Beispiel von Staatskonflikten im Bereich der internationalen Politik - Mediationsverfahren entwickelt, die die streitenden Parteien dazu bringen sollen, auf Gewalt zu verzichten und mit dem „Gegner“ ins Gespräch und zu Verhandlungen zu kommen. Dabei müssen sich die Konfliktparteien gegenseitig anerkennen und bereit sein, Kompromisse zu schließen, bei denen auch eigene Forderungen zurückgestellt werden müssen. Das rationale Interesse jeder Seite beruht auf der Erkenntnis, dass die kompromisslose, ggf. auch gewaltsame Durchsetzung der eigenen Interessen für alle Seiten einen höheren Schaden erzeugt, als der Verzicht auf einige Elemente des eigenen Forderungspaketes. Am Beispiel des Ukraine-Konfliktes und der Wiederbelebung von Konfliktmustern des Kalten Krieges kann eine solche fatale Logik der Konfrontation derzeit nachvollzogen werden! Es handelt sich also bei Konfliktlösungen (bei denen nicht eine Seite durch Gewalt obsiegt) durchaus um rationale Entscheidungen („rational choice“) auf der Basis eigener Interessen. Im anstehenden Fall würde dies bedeuten, dass sowohl die Vertreter der „Wertschöpfungsketten-Philosophie“ (die ja fast unendlich weit ausgedehnt werden kann) als auch die Anhänger einer gleichsam unbegrenzten Zuständigkeit von Verdi für den gesamten Dienstleistungssektor bereit sein müssen, sich in Verhandlungen darauf zu einigen, wie im Einzelfall die Zuständigkeiten geregelt werden. Hier könnte – als Ausgangspunkt – an das 3-Stufen-Konzept der Kooperationsvereinbarung angeknüpft werden.

Eine Stärkung des DGB, der gleichsam zum erfolgreichen Moderator für Konfliktregulierung und Verfahrensregeln würde, scheint derzeit absolut unrealistisch. Die Abwehr seiner weiteren Schwächung stünde hier eher auf der Tagesordnung! Wenn die weitere Erosion des Prinzip der Einheitsgewerkschaft - nach dem Hobbes'schen Motto „Krieg aller gegen alle!“, der fortbesteht, wenn es keinen starken „Leviathan“ gibt – aufgehalten werden soll, dann müssten sich die vernünftigen Kräfte in den Gewerkschaften – vor allem in IG Metall und ver.di – über Verfahrensregeln einigen, wie Konflikte um die Zuständigkeit für Mitgliederwerbung und Tarifpolitik in einzelnen Betrieben und Unternehmen geregelt und auch eingehalten werden. Das Gesetz der Bundesregierung zur Tarifeinheit wurde Regeln etablieren, die den Arbeitgeberverbänden mehr als den Gewerkschaften nutzen! Warum sollte es nicht möglich sein, dass eine unabhängige Kommission (von externen) Experten (die den Gewerkschaften nahestehen) gebildet wird, die eine Art „Weißbuch“ verfassen, das Vorschläge für die Regelung dieser Konflikte enthält – das würde allerdings die Zustimmung der Vorstände der Einzelgewerkschaften zur Zusammensetzung und zum Auftrag einer solchen Arbeitsgruppe voraussetzen. Eine solche Kommission könnte ja durchaus das Verfahren der Kooperationsvereinbarung zwischen den 4 Industriegewerkschaften daraufhin überprüfen, ob es auch für den Dienstleistungsbereich übernommen werden kann oder modifiziert werden muss. Im Rahmen solcher Vereinbarungen über Verfahren der Konfliktregulierung könnte dann auch die Frage erörtert werden, wie die Gewerkschaften zusammenarbeiten, um der Ausbreitung der sog. „weißen Flecken“ auf der Landkarte der gewerkschaftlichen Organisation entgegenzuwirken. Da solche „gewerkschaftsfreien Zonen“ (die auch größere Betriebe einschließen) oft im Grenzbereich zwischen Industrie und Dienstleistungssektor liegen, sollte die rationale Einsicht sich durchsetzen, dass von solchen gemeinsamen Anstrengungen – unter Einschluss des DGB – letztlich die gesamte Gewerkschaftsbewegung profitiert. Je mehr jedoch einzelne DGB-

Gewerkschaften (im Interesse der Entwicklung der eigenen Organisation) in Konflikt mit anderen geraten und dabei nicht bereit sind, über Verhandlungen zu Kompromissen zu gelangen, umso größer wird der Schaden für die gesamte Gewerkschaftsbewegung sein.

Was aber trägt das Prinzip der „Einheit“ in Gegenwart und Zukunft?

1. Der Zusammenschluss und das Zusammenwirken verschiedener Gewerkschaften unter einem gemeinsamen Dach stärkt deren – strukturelle und organisatorische – Macht in Beziehungen und den Auseinandersetzungen mit der Kapitalseite und der Politik, den Parteien, dem Parlament und der Regierung.

2. Die „Macht der Einheit“ ist notwendig, um immer wieder Angriffe auf die Gewerkschaften – auf Errungenschaften im Bereich der sozialen Rechte, der Mitbestimmung und des Lebensstandards der Lohnabhängigen, im Extremfall auch auf die Existenz der Gewerkschaften selbst – abzuwehren.

3. Die Dialektik von besonderen und allgemeinen Interessen reflektiert sich gegenwärtig nicht allein darin, dass die wachsende Bedeutung von ständischen und Berufsgewerkschaften zunimmt. Auch innerhalb und zwischen den DGB-Gewerkschaften nimmt die Ausdifferenzierung der Qualifikation, der Arbeitsbedingungen, der Entlohnung, aber auch der Bewusstseinsformen und der kulturellen Orientierungen zwischen Individuen und verschiedenen Gruppen der Lohnabhängigen eher zu. Hier muss die Interessenvertretung spezifischen Interessen und Bedürfnissen (auch nach Individualisierung) Rechnung tragen. Auf der anderen Seite muss die Einheitsgewerkschaft auch die „allgemeinen Interessen“ der Lohnarbeit repräsentieren: diese betreffen die Abwehr von sozialer Unsicherheit, Diskriminierung, die Folgen des Abbaus der öffentlichen Daseinsvorsorge, Schutz der Natur und der Umwelt, die Entwicklungschancen der jungen Generation usw. ebenso wie die Abwehr von Kriegsgefahr und des Abbaus der Demokratie, insbesondere der sozialen Grundrechte. Einheitsgewerkschaft muss sich bewähren in der Vermittlung von allgemeinen und besonderen Klasseninteressen, aber auch von individuellen und allgemeinen menschlichen Interessen. Zentrale Werte wie Gleichheit, Solidarität, Gerechtigkeit, Frieden stehen im Zentrum einer inklusiven Solidarität (nach „Klasse, Ethnie und Geschlecht“), die vor allem durch die Anerkennung von Differenzen stark wird. Die Stärkung des Einheitsgewerkschaftsprinzips liegt so auch im Interesse der Einzelgewerkschaften und ihrer Untergliederungen.

4. Allerdings darf nicht übersehen werden, dass es auch von Seiten der Kapitalinteressen in Deutschland ein Interesse an einer starken und stabilen Einheitsgewerkschaft als „Sozialpartner“ gibt. Diese sorgt dafür, dass a) die Tarifpolitik berechenbar bleibt und dass b) der „Frieden“ zwischen den „Tarifpartnern“ erhalten bleibt – so die Begründung von Sprechern der Arbeitgeberverbände, wenn sie das „Tarifeinheitsgesetz“ der Bundesregierung als unbedingt „notwendig“ bezeichnen. Das deutsche Modell der „Tarifautonomie“ sei ein wesentlicher Standortvorteil der deutschen Wirtschaft in der globalen Konkurrenz. Vor allem die Bewältigung der Wirtschafts- und Finanzkrise seit 2008 durch die Zusammenwirken von Unternehmen, Gewerkschaften und Regierung habe dazu beigetragen, dass Deutschland wirtschaftlich und politisch heute eine Führungsrolle a) in Europa und b)

auch in der Welt spielt. Diese „Einheit“ darf nicht durch Konkurrenzkämpfe zwischen Gewerkschaften und auch durch die Militanz kleinster Gewerkschaften, die angeblich über ein hohes „Erpressungspotenzial“ verfügen, in Frage gestellt werden. In der Auseinandersetzung um das Gesetz der Bundesregierung zur Tarifeinheit haben Gewerkschaften eine gute Gelegenheit, sich mit dieser Interessenlage auf der Kapitalseite auseinanderzusetzen: Schon der Titel der Broschüre, die von Detlef Hensche verfasst wurde, deutet die Richtung an, in der die Linke in den Gewerkschaften diese Debatte führen sollte: „Hände weg von Koalitionsfreiheit, Tarifautonomie und Streikrecht!“ Gewerkschaften, die sich vom Wohlwollen der Arbeitgeber oder von staatlich gewährten Gratifikationen abhängig machen, können auch bei sinkenden Mitgliederzahlen ihre Organisationsmacht eine Zeit lang erhalten. Langfristig gehören sie immer zu den Verlierern – dafür gibt es in Westeuropa zahlreiche Beispiele.