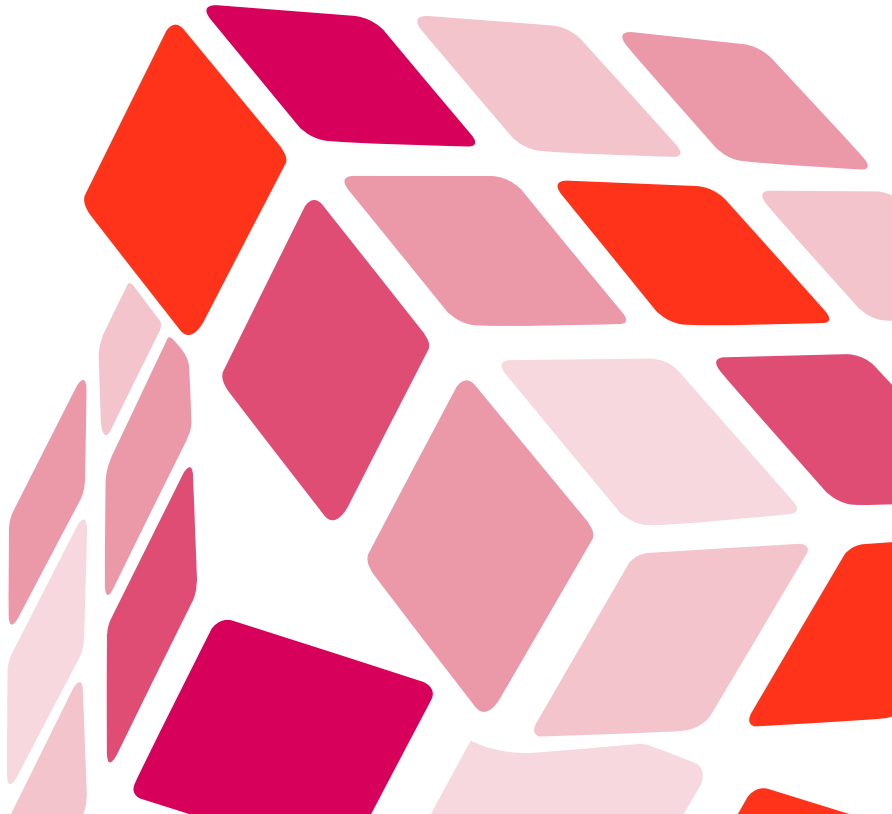


GESELLSCHAFT

EINHEIT ODER SPALTUNG?

**ÜBERLEGUNGEN ZUR DEBATTE UM
DIE EINHEITSGEWERKSCHAFT**

FRANK DEPPE



INHALT

Aktueller Bezug	2
Der historische Ausgangspunkt	3
Organisationsprinzipien der DGB-Gewerkschaften nach 1945	4
Wie hat sich die Einheitsgewerkschaft in der Bundesrepublik entwickelt?	6
Die politisch-weltanschaulichen Richtungen	6
Organisatorische Veränderungen	12
Eskalation?	18
Schlussfolgerungen	21

AKTUELLER BEZUG

Das Thema Einheitsgewerkschaft wurde in den vergangenen Jahren kaum explizit diskutiert.¹ Dennoch ist die Frage, in welchem Verhältnis die Einzelgewerkschaften zueinander stehen und wie in Zukunft der politische Einfluss der Gewerkschaften gebündelt werden kann, zurzeit virulenter denn je:

(1) Bei der Auseinandersetzung um den Gesetzentwurf der Bundesregierung zur «Tarifeinheit» vertreten nicht allein Gewerkschaften, die nicht zum Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) gehören, und DGB-Gewerkschaften unterschiedliche Positionen. Auch zwischen den DGB-Gewerkschaften sind die Meinungen zum Gesetzentwurf kontrovers: Dabei stehen die Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) und die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) auf der einen, die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) und die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) auf der anderen Seite.

(2) Zum Hintergrund des Gesetzentwurfs gehört: Kleine Berufsgewerkschaften, die nicht im DGB organisiert sind, geraten aufgrund ihrer Streikmilitanz (etwa die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer, GDL) zunehmend in den Fokus des öffentlichen Interesses. Außerhalb des DGB erstarken ständische Berufsgewerkschaften (von Ärzten, Piloten, Lokomotivführern).²

(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 jüngst die *Wirtschaftswoche*:

«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.»³ 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 Jahr 1949, sondern auch Ergebnis eines «langen Sterbens der Einheitsgewerkschaft DGB».⁴

¹ Ich habe vor langer Zeit – noch im Nachgang zur damaligen Geschichtsdebatte in den DGB-Gewerkschaften – einen Text mit dem Titel «Einheit und Spaltung der Arbeiterklasse. Überlegungen zu einer politischen Geschichte der Arbeiterbewegung» (Marburg 1981) veröffentlicht. Darin wird unter anderem die These vertreten, dass «der politische (Normalzustand) der Arbeiterklasse nicht der der Einheit, sondern der der Spaltung ist» (S. 29). Die «Einheit» wird also nicht – gleichsam objektiv – durch die soziale und ökonomische Entwicklung im Kapitalismus erzeugt und reproduziert. Die «Einheit der Klasse», die in gewerkschaftlichen und politischen Organisationen einen Ausdruck findet, muss vielmehr immer als «politisches Projekt» betrachtet werden. ² Ein kurzer, empirischer Überblick zum «Gewerkschaftspluralismus» findet sich bei Detlef Hensche: Hände weg von Koalitionsfreiheit, Tarifautonomie und Streikrecht. Über das Gesetz der Bundesregierung zur Tarifeinheit, herausgegeben von der Rosa-Luxemburg-Stiftung, Reihe Analysen, Berlin 2015, S. 4–11. ³ Wirtschaftswoche vom 9.3.2015. ⁴ Vgl. Fehrmann, Eberhard: Death of a Clown. Vom langen Sterben der Einheitsgewerkschaft DGB, Supplement der Zeitschrift Sozialismus, 6/2009.

(5) Im Jahr 2015 wird des 70. Jahrestages der Befreiung von Faschismus und Krieg gedacht. Dieses Datum ist für die Linke besonders wichtig, um einen Kontrapunkt gegen die herrschende Geschichtspolitik zu setzen, die die «Sieger der Geschichte» um die Jahre 1989–1991 inszeniert. 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.

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 sowie die Verfolgung, Vertreibung und 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 (Gründung der Vereinten Nationen, 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, Plan-

wirtschaft (zum Wiederaufbau nach dem Krieg), Wirtschaftsdemokratie und Sozialstaatlichkeit. Es ging darum, jene Produktions- und Machtverhältnisse zu verändern, aus denen die Katastrophen des 20. Jahrhunderts entstanden waren. Kapitalismus, Faschismus und Krieg wurden als Zusammenhang begriffen.⁵

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.

Der legendäre Führer der italienischen Sozialisten (PSI), Pietro Nenni, beschrieb 1977 den «Geist» dieser Jahre nach 1944

⁵ Vgl. Deppe, Frank: 1945–1975: Was lehrt uns die Geschichte?, in: Baier, Walter/Müller, Bernhard/Himmelstoss, Eva (Hrsg.): Vereintes Europa – Geteiltes Europa, Transform Jahrbuch 2015, Hamburg 2015, S. 70–96.

(in Italien) so: «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 1921–1922 mit den Kommunisten und den Reformisten zu überwinden.»⁶ 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.⁷

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 Europäischen Union. Einheitsgewerkschaften gibt es demgegenüber in Österreich (Österreichischer Gewerkschaftsbund, ÖGB) sowie in den skandinavischen Ländern. Im 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 Jahr 1949 die Ablehnung einer *Sonderorganisation für die Angestellten* in der Tradition des Allgemeinen freien Angestelltenbundes (im Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbund, ADGB) vor 1933. Die Abspaltung der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG) wurde erst mit der ver.di-

Gründung im Jahr 2001 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: die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV); die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW); die Deutsche Postgewerkschaft (DPG); die Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands (GdED); die Gewerkschaft der Polizei (GdP); die Gewerkschaft Gartenbau und Landwirtschaft und die Gewerkschaft Kunst, Kultur und Medien. Mit dem Bekenntnis zur Einheitsgewerkschaft und der Ablehnung des Berufsverbandsprinzips beziehungsweise berufsständischer Organisationsprinzipien war zugleich der Anspruch verbunden, dass der DGB – als Dachverband – nicht nur für alle Gewerkschaftsmitglieder, sondern auch für alle Lohnabhängigen

⁶ Nenni, Pietro: Intervista sul socialismo italiano, Bari 1977, S. 61 f. ⁷ Vgl. http://de.wikipedia.org/wiki/Widerstand_im_KZ_Buchenwald#cite_note-R.C3.B6il245ff-8.

sprechen darf und muss. Dem lag die Überzeugung zugrunde, dass die Lohnabhängigen einerseits besondere, mit ihren Arbeits- und Berufserfahrungen, 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 Lohnarbeitern und den verschiedenen Gruppen durch die Macht der kollektiven Interessenvertretung ist das Grundprinzip gewerkschaftlicher Organisierung und Interessenvertretung.⁸

Allgemeine Interessen betreffen zum Beispiel 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 Grundsatprogramme des DGB – vor allem aber das sogenannte Münchener Programm des DGB-Gründungskongresses im Jahr 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.⁹

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) infrage 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 des DGB nach 1949, hat bis zu sei-

⁸ Dieter Sauer 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 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.» Siehe Sauer, Dieter: Die neue Unmittelbarkeit des Marktes, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, 5/2003, S. 258. ⁹ Vgl. dazu Deppe, Frank: Partei und Gewerkschaft. Anmerkungen zu einem stets neu zu durchdenkenden Thema, in: Sozialismus, 1/2012, S. 35–44.

nem frühen Tod im Februar 1951 diese Funktion zum Beispiel in der Auseinandersetzung um das Montanmitbestimmungsgesetz (1950/1951) und 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 «Chefideologe» 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 bereits im Juni 1945 in der sowjetischen Zone gegründeten Freien Deutschen Gewerkschaftsbund (FDGB) – 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 Besatzungs-

macht 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 deren Führungen) waren gleichzeitig – nicht nur über den Delegierten-schlüssel 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 zum Beispiel 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 kleinen Gewerkschaften im DGB verstärkte sich infolge der Fusionen bis zum Beginn des 21. Jahrhunderts weiter.

WIE HAT SICH DIE EINHEITSGEWERKSCHAFT IN DER BUNDESREPUBLIK ENTWICKELT?

Die politisch-weltanschaulichen Richtungen

Der Ausgangspunkt der Befreiung vom Faschismus veränderte sich bald mit dem Übergang in den Kalten Krieg (ab 1947/1948). Ansätze zur Schaffung von Einheitsgewerkschaften (z. B. in Frankreich oder in Italien) 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 an der Sowjetunion. Der Weltgewerkschaftsbund (WGB), der am Ende des Krieges – unter anderem von den Gewerkschaften in den USA und der Sowjetunion – ge-

gründet worden war, brach auseinander. Der westliche Internationale Bund Freier Gewerkschaften (IBFG), in dem die US-Gewerkschaften Führungspositionen innehatten, vertrat eine offensiv antikommunistische Position und verstand sich als «Frontorganisation» im Kalten Krieg. Die großen «kommunistischen» Gewerkschaften in Westeuropa, die französische Confédération Générale du Travail (CGT) und die italienische Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) gehörten bis Ende der 1970er 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 Kommunistischen Partei Deutschlands (KPD) im Jahr 1956 – schnell an den Rand gedrängt.¹⁰ Der Vorsitzende der Bauarbeitergewerkschaft, der spätere Verteidigungsminister Georg Leber, rühmt sich in seinen Memoiren, dass er mithilfe der Polizei die Kommunisten aus seiner Organisation eliminiert habe.¹¹ 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 1970er 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 Nichtdiskriminierung 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 zum Beispiel 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 1950er und frühen 1960er Jahre. Versuche vonseiten 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 Christliche Gewerkschaftsbund (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

¹⁰ Zur Gewerkschaftspolitik der KPD (vor dem Parteiverbot), zur «These 37» und dem Ausschluss von Kommunisten aus dem Gewerkschaftsapparat vgl. Fülberth, Georg: KPD und DKP, 1945–1990, Heilbronn 1990, S. 50–63. ¹¹ Vgl. Leber, Georg: Vom Frieden, München 1980, S. 26 ff.

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 Linksozialisten verstanden (aus der Tradition der Sozialistischen Arbeiterpartei Deutschlands, SAP, und der Kommunistischen Partei-Opposition, KPO, 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 nach wie vor zu den Zielen einer Transformation des Kapitalismus zu Gemeinwirtschaft und Wirtschaftsdemokratie.

In den Auseinandersetzungen um die Notstandsgesetze in den 1960er Jahren, als eine Mehrheit der DGB-Gewerkschaften, angeführt von der IG Metall um Otto Brenner, gegen die Kritik vonseiten der SPD und der von Georg Leber geführten Minderheit im DGB bei ihrem Nein zu den Notstandsgesetzen 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 1970er Jahren flammte die Auseinandersetzung mit den Kommunisten wieder auf (Kampagne gegen die «kom-

unistische Unterwanderung» der Gewerkschaften). Ausschlüsse wurden gegen Mitglieder maoistischer Organisationen durchgesetzt. Die DKP-Mitglieder blieben in den DGB-Gewerkschaften und bemühten sich, als Betriebsräte beziehungsweise als ehrenamtliche Funktionäre 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 Streik-kämpfen 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 Gewerkschafter beteiligten (z. B. die Friedensbewegung im Zeichen des sogenannten Krefelder Appells).

Mit dem Sieg der Restauration in der Bundesrepublik (und in anderen westeuropäischen Staaten) bis Mitte der 1950er Jahre hatte sich allerdings der Zusammenhang zwischen «Neuordnung» und »Einheit« weitgehend aufgelöst. Er erwies sich als 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 vonseiten 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 (wie z. B. in Frankreich oder Italien) oder den zahlreichen militanten Berufs- beziehungsweise Betriebsgewerkschaften (etwa in Großbritannien).

Einheitsgewerkschaften, die die Konkurrenz zwischen Gewerkschaften ausschalten und sich den Prinzipien der «Sozialpartnerschaft» beziehungsweise 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 Mitbestimmungs- und Betriebsverfassungsgesetz) wird dann auch vonseiten vieler Betriebsräte und Gewerkschafter als Standortvorteil für den deutschen Kapitalismus in der globalen Wettbewerbsordnung gefeiert. Im Vergleich zu anderen europäischen Gewerkschaften, die deutlich konfliktorientierter sind und die die «Klassenkollektive» ablehnen, gelten die DGB-Gewerkschaften den Sprechern von Kapitalverbänden und ihren politischen Repräsentanten als «vernünftig» (wenn sie ein Grußwort zu den Delegierten der Kongresse sprechen).¹²

Allerdings hatten sich die DGB-Gewerkschaften in den 1970er Jahren – in den Auseinandersetzungen um Mitbestimmung und gesellschaftspolitische Refor-

men (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 diskutiert.¹³ 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 abzubauen wollte. Dabei hatten sich die gesellschaftlichen und politischen Kräfteverhältnisse zwischen Kapital und Arbeit zeitweilig zugunsten der «Arbeit» verschoben – die Gegenbewegung der «neoliberalen Konterrevolution» seit Mitte der 1970er 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.

¹² «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, zum Beispiel an der Wettbewerbsfähigkeit des eigenen Unternehmens beziehungsweise 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 sogenannte Oppositionslisten gegen die gewerkschaftlichen Co-Manager im Betriebsrat mit Sanktionen (zum Beispiel mit 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. ¹³ Vgl. Deppe, Frank: Autonomie und Integration, Marburg 1979.

Mit dem Sieg des Neoliberalismus und den zugrunde liegenden, tief greifenden ökonomischen, sozialstrukturellen, kulturellen Veränderungen der nachfolgenden Jahre gerieten die Gewerkschaften (international) in die Defensive beziehungsweise (unterschiedlich ausgeprägt) in eine Krise.¹⁴ Diese manifestierte sich unter anderem in sinkenden Mitgliederzahlen und Organisationsgraden, Finanzproblemen und Niederlagen in Streikbewegungen. Die Veränderungen in der Struktur der Arbeiterklasse (Schrumpfen des industriellen Arbeiterkerns, Zunahme von Dienstleistungstätigkeiten, Feminisierung der Erwerbsarbeit mit der Zunahme von Prekarität etc.) schwächten – vor allem in europäischen Nachbarländern – diejenigen Gewerkschaften, die in den Jahren zuvor an der Spitze von zum Teil militanten Auseinandersetzungen gestanden hatten. In der Bundesrepublik waren die sechswöchigen Streiks um den Einstieg in die 35-Stunden-Woche (IG Metall, IG Druck und Papier, Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen) im Jahr 1984 auch der Abschluss eines Kampfzyklus, der in den späten 1960er 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 1980er Jahre heftige Konflikte zwischen Gewerkschaften, die das Konzept der Einheitsgewerkschaft beschädigten. Die IG Chemie, Papier, Keramik hatte sich unter Hauenschild und Rappe seit der zweiten Hälfte der 1970er Jahre einer «inneren Säube-

rung» («Ausfegen», so Rappe, der Linken im hauptamtlichen Funktionsapparat) unterzogen und spielte im DGB – zusammen mit der IG Bergbau und kleineren Gewerkschaftern – mehr und mehr die Rolle einer – mit der Regierung und den Arbeitgeberverbänden liierten – Gegenmacht gegen die IG Metall.¹⁵ 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 1950er und 1960er 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 IG 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 und Teilen der DGB-Gewerkschaften, sondern auch die Beziehungen zwischen den DGB-Gewerkschaften belastete. An der Gründung der «Wahlalternative Arbeit und soziale Gerechtigkeit» (WASG) waren hauptsächlich Funktionäre der IG Metall aus dem

¹⁴ Vgl. Deppe, Frank: Gewerkschaften in der Großen Transformation. Von den 1970er Jahren bis heute, Köln 2012. ¹⁵ Zu diesem Selbstverständnis der IG Chemie, Papier, Keramik unter den Vorsitzenden Hauenschild, Rappe und Schmoldt vgl. Contentius, Hartmut/Stief, Gabriele: Nur wer mitgestaltet, überlebt. Gewerkschaft als Motor, Berlin 2005.

Süden der Republik beteiligt, die während der Kanzlerschaft Schröders aus der SPD ausgetreten waren. Bei der Vereinigung mit der Partei des demokratischen Sozialismus (PDS) zur Partei DIE LINKE waren allerdings auch zahlreiche Funktionäre von ver.di beteiligt.

Fassen wir kurz zusammen: Der geschichtliche Impuls für die Gründung der Einheitsgewerkschaft («Überwindung der Spaltung») hat sich schon früh – im Zeichen des Kalten Krieges – erschöpft. Gleichzeitig gibt es die politischen Organisationen beziehungsweise «Parteien der Arbeiterklasse», die gegeneinander «Krieg führten», 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 des 21. Jahrhunderts keine Rolle mehr. Allerdings bleibt es eine zentrale Frage, wie diese Interessenvertretung mit einer Perspektive der Transformation 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 (bei 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 Ver-

änderungen in der Struktur und der Zusammensetzung der Arbeiterklasse selbst, also durch neue Formen der Fragmentierung von Interessen und Kulturen infrage 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» bildeten 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 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 zum Beispiel 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 die Beschäftigung weiblicher Mitarbeiter und prekäre Beschäftigungsverhältnisse (Teilzeitarbeit, Leiharbeit, Praktika, befristete Beschäftigungsverhältnisse usw.) zugenommen.¹⁶ Gleichzeitig hat sich der Anteil von Migranten, die als «Billiglöhner» auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, deutlich erhöht. Damit nehmen

¹⁶ Vgl. u. a. Castel, Robert/Dörre, Klaus (Hrsg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts, Frankfurt a. M./New York 2009.

nicht nur soziale Spaltungen, sondern auch kulturelle, religiöse, ethnische Differenzierungen innerhalb der Arbeiterklasse zu. Gleichzeitig erhöht sich der Konkurrenzdruck vor allem zwischen den unteren Lohngruppen der einheimischen Arbeiterklasse und den verschiedenen Gruppen, die bereit sind, sich für weniger Geld ausbeuten zu lassen (z. B. «Schwarzarbeiter» aus Ost- und Südosteuropa, auch aus den EU-Staaten Bulgarien und Rumänien sowie Geflüchtete aus Nicht-EU-Ländern). Die Migration erweist sich in diesem Sinne als Waffe des Kapitals, um die Errungenschaften der «alten, einheimischen» Arbeiterklasse (starke Gewerkschaften, Tarifverträge, soziale Sicherungssysteme) auszuhebeln.

Die Gewerkschaften und die politische Linke stehen dadurch vor völlig neuen 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 – zum Beispiel die Gewerkschaft Unia in der Schweiz, die auch als «Migrantengewerkschaft» bezeichnet wird, oder Gewerkschaften in den USA, die unter den prekären Fraktionen der Arbeiterklasse (z. B. Gebäudereinigern, Landarbeitern) um Mitglieder werben («Organizing») und neue Methoden der Interessenvertretung und des Kampfes entwickeln.¹⁷ Die Kampagne für einen Mindestlohn von 15 US-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 Migranten 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.

Organisatorische Veränderungen

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

Mitgliederentwicklung

In der Folge der deutschen Einheit (1990/1991) nahm die Zahl der Mitglieder der DGB-Gewerkschaften auf knapp zwölf 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 beziehungsweise überlastet. Der Aufbau im Osten kostete viel Geld, band Personal. Organisationsarbeit war zeitweilig wichtiger als erfolgreiche Interessenvertretung. Das Ansteigen der Arbeitslosigkeit und die Niederlagen bei tarifpolitischen Auseinandersetzungen führten zu drastischen Mitgliederverlusten im Osten. Allerdings mussten

¹⁷ Vgl. dazu Schmalstieg, Catharina: Prekarität und kollektive Handlungsfähigkeit, Hamburg 2015.

auch im Westen Mitgliederverluste hingenommen werden. Die Mitgliederzahlen halbierten sich bundesweit auf etwas über sechs Millionen im Jahr 2011. Der Organisationsgrad sank von knapp 40 Prozent am Ende der 1970er Jahre auf etwa 25 Prozent (einschließlich Beamtenbund). Der Organisationsgrad der DGB-Gewerkschaften erreichte rund 18 Prozent. Das heißt: Die «Organisationsmacht»¹⁸ der deutschen Gewerkschaften ist deutlich zurückgegangen. Erst in der jüngsten Zeit können einzelne Gewerkschaften über Mitgliederzuwächse berichten. Darin spiegeln sich Ansätze eines Comebacks der Gewerkschaften wider – allerdings nach einer langen «Durststrecke».¹⁹

Fusionen

Der Zusammenschluss von Gewerkschaften war unter anderem eine Reaktion auf diese Entwicklung, vor allem auf die sinkende Finanzkraft der Gewerkschaften. Ver.di entstand aus den Gewerkschaften Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV), der Deutschen Postgewerkschaft (DPG), der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV), der IG Medien und der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG); die IG Metall übernahm die Gewerkschaft Textil-Bekleidung (GTB) und die Gewerkschaft Holz und Kunststoff (GHK); die IG BCE entstand aus der IG Chemie, IG Bergbau und der Gewerkschaft Leder. Übrig bleiben GEW, Polizei, die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG), NGG, IG Bau/Umwelt.

Folgendes 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 «Gewerkschaft Dienstleistung», ver.di, zu der noch GEW, Bahn und Polizei hinzukommen. Möglicherweise bleiben einige kleinen Verbände (GEW, Polizei) selbstständig.

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 und 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 «Gewerkschaft Dienstleistung» übereinkommen, eine Allgemeine Gewerkschaft mit einer starken Zentrale zu bilden. So würde sich – Ironie der Geschichte – jenes Modell durchsetzen, das nach 1945 beim FDGB in der Sowjetischen Besatzungszone und dann in der DDR verwirklicht wurde: «Eigentlich eine Geschichte mit Happy End, lägen dazwischen nicht die unvorhersehbaren Zeiten

¹⁸ Vgl. dazu Dörre, Klaus/Schmalz, Stefan: Einleitung: Comeback der Gewerkschaften? Eine machtsociologische Forschungsperspektive, in: dies. (Hrsg.): Comeback der Gewerkschaften? Frankfurt a. M./New York 2013, S. 13–38. ¹⁹ Vgl. dazu Urban, Hans-Jürgen: Niedergang oder Comeback der Gewerkschaften, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, 13–14/2010; ders.: Der Tiger und seine Dompteure. Wohlfahrtsstaat und Gewerkschaften im Gegenwartskapitalismus, Hamburg 2013.

weiterer und kräfteverschleißender Hahnenkämpfe mit unabsehbaren Schäden für das Ganze der Gewerkschaftsbewegung», so Eberhard Fehrmann im Jahr 2009 zum 60. Geburtstag des DGB.²⁰

Durch die sinkenden Organisationsgrade in den letzten Jahrzehnten (unter 20 Prozent) wurde freilich der Anspruch, für die Gesamtheit der Arbeitnehmer 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 sich eine solche Tendenz abzeichnen, 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- beziehungsweise der Branchengewerkschaft – nicht mehr besteht beziehungsweise 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 etwa bei der Bahn, bei Ärzten oder Fluglotsen 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 infolge 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 sogenannter industrieller Dienstleistungen). Hier entstehen Konkurrenzverhältnisse und Konflikte zwischen DGB-Gewerkschaften, die ebenso die Mitgliederwerbung wie die Tarifpolitik betreffen. Im Interesse der Stärkung der DGB-Gewerkschaften, also der Einheitsgewerkschaft als Ganzes, besteht und wächst ein enormer Handlungsbedarf, solche Konflikte einvernehmlich zu regeln. Dazu gehören auch Vereinbarungen, wie mit den unterschiedlichen «Philosophien» («Organisation entlang der Wertschöpfungskette» aufseiten der IG Metall und expansiver Dienstleistungsbegriff aufseiten von ver.di) im Sinne einer einvernehmlichen Lösung und Schlichtung umgegangen werden soll. 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 den 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.

²⁰ Fehrmann, *Death of a Clown*, S. 41.

Kapitalstrategien: Spaltung

Die Konflikte um die Organisierung 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» darauf ab, die Unterschiede innerhalb der Arbeiterklasse, die auf unterschiedlichen Qualifikation und Tätigkeiten, aber auch auf unterschiedlichen sozialen und kulturellen Merkmalen (Sprache, regionale Herkunft, ethnische Merkmale, Geschlecht, Religionszugehörigkeit etc.) beruhen, auf eine Spaltung hin zu vertiefen, um die eigene Position zu stärken und 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) beziehungsweise 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 etwa liefert unzählige Beispiele, wie solche Strategien der Spaltung (in einem Land, in dem sich die Arbeiterklasse immer wieder neu durch Wellen der Immigration von Menschen aus verschiedenen Regionen, Kulturen, Religionen, aber auch aus Sklaven zusammengesetzt hat) die Position des Kapitals und reaktionärer politischer Kräfte gestärkt haben.

Heute bewirken auf der einen Seite Migrationsprozesse – zusammen mit dem Anwachsen der Arbeitslosigkeit und prekärer Beschäftigungsverhältnisse (die auch ein Produkt der Politik sind: «Agen-

da 2010») – und 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 oder unterlaufen, sondern auch die Macht und Zuständigkeit von Betriebsräten und gewerkschaftlicher Tarifpolitik untergraben. Ehemalige Großbetriebe wurden in «Industrieparks» umgewandelt. Auf dem Firmengelände der «Farbwerke Höchst» (Frankfurt a. M.) befinden sich inzwischen über 90 Firmen; auf dem Gelände von BMW Leipzig gruppieren sich zahlreiche Zulieferfirmen um den Kern der Produktion.

Diese Politik des Kapitals ist eben nicht nur darauf ausgerichtet, 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 versus Dienstleistungen

Als neue politische und organisationspolitische Herausforderung kommt hinzu, dass sich zwischen den Industriegewerkschaften und der Dienstleistungsgewerkschaft die Inhalte und Probleme der Interessenvertretung deutlich auseinanderentwickeln. 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 hohen Anteil von prekärer Arbeit, Niedriglöhnen, Frauen, Migrant*innen, extrem niedrigen Organisationsgraden und geringer Streikerfahrung. 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 Funktionären – Missverständnisse, Kommunikationsunfähigkeit, Vorurteile auf beiden Seiten und im Extremfall auch ag-

gressive 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 beziehungsweise einer allgemeinen und organisationspolitischen Aufwertung des DGB wenig realistisch ist. In den letzten Jahren wurde der DGB – im Hinblick etwa auf seine Finanzen, Kompetenzen, Zuständigkeiten, seine Personalausstattung und Betreuungsbereiche – systematisch geschrumpft. In der Fläche ist der DGB kaum noch präsent. Er hatte einmal die wichtige Aufgabe, die kleinen Gewerkschaften (z. B. beim Rechtsschutz) zu entlasten, in der Fläche (etwa über Ortskartelle) gewerkschaftliche Interessen zu repräsentieren. Die Personengruppenarbeit des DGB (Jugend, Frauen usw.) und die Bildungsarbeit wirkten zum Beispiel positiv in die Einzelgewerkschaften hinein. 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 1980er Jahren des vergangenen Jahrhunderts: «Macht den DGB stark!», verhalte in die Wüste.

Der jüngste DGB-Kongress im Jahr 2014, auf dem der neue Vorsitzende Rainer Hoffmann gewählt wurde, war nach Aussagen von mehreren Delegierten der langweiligste Kongress, den sie je erlebt haben. Das Desinteresse der großen Gewerkschaften an einem starken DGB (auch nur als Forum einer gewerkschafts- und gesellschaftspolitischen Debatte) war offenbar 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 beziehungsweise eine Aufwertung durchzusetzen, die sich vor allem auf die Wahrnehmung eines politischen Mandats im Interesse der Gesamtheit der Lohnabhängigen stützt. Gerade die dramatischen – sozialen, ökonomischen und ökologischen – Krisenprozesse im globalen Finanzmarktkapitalismus – die Austeritätspolitik und die Krise der Europäischen Union, die zunehmende Kriegsgefahr, die neuen geopolitischen Konfliktlagen und die Veränderungen der weltpolitischen Machtverhältnisse – 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 Arbeitnehmer zu erarbeiten und zu vertreten. Eine Stärkung des DGB würde bedeu-

ten, dass er dabei – auch durch die Zusammenarbeit in internationalen Organisationen (wie dem Europäischen Gewerkschaftsbund) – Kompetenzen für Orientierungswissen erwirbt, das auch in die Einzelgewerkschaften, aber 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 sogenannten Kernbereiche (Tarifpolitik, betriebliche Interessenvertretung, Rechtsschutz, Mitgliederwerbung) konzentriert und damit die «Verbetrieblichung» und die Betriebsräte und das von ihnen verfolgte «Co-Management» aufwertet, umso mehr werden Bereiche, die dem «politischen Mandat» zugerechnet werden (z. B. die Auseinandersetzung mit der Sozialpolitik, der Arbeitsmarkt- und Steuerpolitik, der Gesundheitspolitik), 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 allgemeinen politischen und 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.

ESKALATION?

Die *Süddeutsche Zeitung* berichtete am 16. April 2015 von einer «ungewöhnlichen Veranstaltung», die tags zuvor in Berlin stattgefunden hatte.²¹ Die Vorsitzenden von vier Gewerkschaften sowie der DGB-Vorsitzende Hoffmann hatten auserwählte Pressevertreter zu einem «äh ... Gespräch» (Reiner Hofmann) eingeladen. Bei dieser «ungewöhnlichen Veranstaltung» berichteten die vier Vorsitzenden von IG Metall, IG BCE, IG Bau und EVG von einer Kooperationsvereinbarung, die sie getroffen haben, um Konflikte zwischen den Gewerkschaften über betriebliche Zuständigkeitsbereiche bei der Organisation der Mitglieder sowie bei Tarifverträgen zu vermeiden. «Lakonisch» reagierte der IG-Metall-Vorsitzende Wetzel auf die Frage: «Wo ist ver.di, wo ist deren Chef Frank Bsirske?», indem er feststellte: «Nicht hier». Der DGB-Vorsitzende glänzte mit der Behauptung, die Kooperationsvereinbarung zwischen den vier Industriegewerkschaften sei «ein konstruktiver Beitrag zur Stärkung der Zusammenarbeit unter dem Dach des DGB».

Detlef Esslinger von der *Süddeutschen Zeitung* hatte solchen Unsinn schnell begriffen, in dem er in Erinnerung rief, dass es «die erbittertsten Konflikte» um die Zuständigkeiten und Organisationsbereiche ja nicht zwischen den vier Gewerkschaften, die jetzt eine engere Zusammenarbeit vereinbarten, sondern zwischen IG Metall und ver.di gegeben hatte. Die kontroversen Stellungnahmen zum Gesetz der Bundesregierung zur «Tarifeinheit» hatten den Graben noch einmal vertieft. Die Aktion vom 15. April 2015 belegt ihm daher, dass das «Vertrauen» zwischen den vier und den anderen vier (ver.di, GEW, NGG, Poli-

zei) 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 a) aus einer Erklärung des IG-Metall-Vorsitzenden Wetzel sowie b) aus einer umfangreichen Kooperationsvereinbarung, die mehrere Teile enthält.²² Die Notwendigkeit der Zusammenarbeit der vier Industriegewerkschaften wird – ohne dass dies hier genauer rekapituliert werden kann – aus der Bedeutung der Industrie für die deutsche Wirtschaft (vor allem ihre Exporterfolge), den Veränderungen in der Struktur der Unternehmen und im Arbeits- und Produktionsprozess sowie 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 verschwimmen die Grenzen. Die verschiedenen Produktionsstufen wachsen einerseits ineinander, andererseits werden Teile der Wertschöpfungs- und Produktionsprozesse in andere Trägerschaft übertragen. Dadurch entstehen immer neue betriebsnahe Dienstleistungen.»

²¹ Hier und im Folgenden: Esslinger, Detlef: DGB will enger zusammenarbeiten – ohne Verdi, in: *Süddeutsche Zeitung* vom 16.4.2015. ²² Kooperationsvereinbarung zwischen IG Metall, EVG, IG BCE, IG Bau, unveröffentlichtes Pressematerial vom 15.4.2015 (die nachfolgenden Zitate sind diesem Material entnommen).

Damit ist dann schon der Kern des Konflikts mit ver.di benannt, der nicht neu ist, sich inzwischen aber 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, das ist der strittige Punkt). Auf der anderen Seite beharren die Dienstleistungsgewerkschaften darauf, dass Handel, Logistik, auch Serviceleistungen im Bereich der Finanzdienste und der Informationsverarbeitung zu den Dienstleistungen gehören und damit in ihren Organisations- und Tarifpolitikbereich fallen.

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 schwächt und weiter schwächen wird. Allerdings: Je weiter sich die Praxis von solcher Einsicht entfernt, umso mehr werden Kampffronten gegeneinander aufgestellt, die mit dem Schlachtruf: «Mitglieder, Mitglieder, Mitglieder!» arbeiten.

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 Kon-

gresse bestimmt hat. Der modische Modernisierungskurs umschiffte alle Fragen, die mit den Krisen und Widersprüchen im gegenwärtigen Kapitalismus verbunden sind. Allein die zwei 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 haben.²³

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 Betriebe 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

²³ Vgl. die Positionspapiere «Europa neu begründen!» (2012) und «Griechenland nach der Wahl – Keine Gefahr, sondern eine Chance für Europa» (2015) unter: www.europa-neu-begrunden.de.

Verfahren bei Konflikten skizziert, das in drei Stufen ablaufen soll. Dabei soll der DGB erst ganz zuletzt eingeschaltet werden; vorher werden sich die Abteilungsleiter beziehungsweise 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 vier Industriegewerkschaften gleichsam dekretiert werden? Sind die Chefs der vier Industriegewerkschaften der Meinung, dass es sinnlos war und ist, mit ver.di, GEW und NGG Gespräche über eben eine solche Kooperationsvereinbarung und die Kriterien für Zuständigkeiten zu sprechen beziehungsweise 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

Gremium, den Gewerkschaftstag, mit einer Entscheidung zu beauftragen? All das sind völlig selbstverständliche 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. Ver.di, NGG und GEW lehnen das Gesetz als «Angriff auf die Tarifautonomie und das Streikrecht» ab; die vier Industriegewerkschaften akzeptieren beziehungsweise befürworten das Gesetz. Namhafte Arbeitsrechtler – Wolfgang Däubler, Detlef Hensche und viele andere – führen gute juristische und politische Argumente für die Ablehnung des Entwurfs an. Auch Richter des Bundesarbeitsgerichts zweifeln öffentlich daran, ob das Gesetz das Bundesverfassungsgericht passieren wird. Für die vier 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 pressen 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 beziehungsweise drastisch einschränken wollen. Da diese Initiative

auf den Dienstleistungsbereich zielt, wäre es doch angemessen, wenn die Industriegewerkschaften sich hier zuerst einmal mit ver.di und der GEW solidarisieren würden!

SCHLUSSFOLGERUNGEN

Die Konflikte, die jetzt in den Vordergrund treten, haben eine ziemlich lange Vorgeschichte. Spätestens mit der Gründung von ver.di im Jahr 1998 war klar, dass es zu Abgrenzungskonflikten kommen würde. Als Antwort bezeichnet sich die *Industriegewerkschaft Metall* inzwischen als «Gewerkschaft für industrienahe Dienstleistungen» beziehungsweise 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 ver.di, das heißt der ehemaligen Postgewerkschaft, beansprucht wurde, lieferte da schon ein abschreckendes Beispiel. 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 Feld 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, gegebenenfalls auch gewaltsame Durchsetzung der eigenen Interessen für alle Seiten einen höheren Schaden erzeugt als der Verzicht auf einige Elemente des eigenen Forderungspaketes. Der Verlauf des Ukraine Konflikts und die Wiederbelebung von Konfliktmustern des Kalten Krieges sind gute Beispiele für eine solche fatale Logik der Konfrontation.

Es handelt sich also bei Konfliktlösungen (bei denen nicht eine Seite durch Gewalt obsiegt) durchaus um rationale Entscheidungen 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 ver.di 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 Drei-Stufen-Konzept der Kooperationsvereinbarung angeknüpft werden.

Eine Stärkung des DGB, der gleichsam zum erfolgreichen Moderator für Konfliktregulierung und Verfahrensregeln würde, scheint derzeit absolut unrealistisch. Vielmehr steht die Abwehr seiner weiteren Schwächung auf der Tagesordnung. Wenn die weitere Erosion des Prinzips 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 – auf Verfahrensregeln einigen, wie Konflikte um die Zuständigkeit für Mitgliederwerbung und Tarifpolitik in einzelnen Betrieben und Unternehmen geregelt und auch eingehalten werden sollen. Das Gesetz der Bundesregierung zur «Tarifeinheit» soll 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 vier 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 «weißen Flecken» auf der Landkarte der gewerkschaftlichen Organisierung entgegenzuwirken. Da solche «gewerkschaftsfreien Zonen» (die auch größere Betriebe einschließen) oft im Grenzbereich zwischen Industrie- und Dienstleistungssektor liegen, sollte sich die rationale Einsicht 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 ihre strukturelle und organisatorische Macht in Beziehungen und in 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 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, den Schutz der Natur und der Umwelt sowie die Entwicklungschancen der jungen Generation ebenso wie die Abwehr von Kriegsgefahr und des Abbaus der Demokratie, insbesondere der sozialen Grundrechte. Die Einheitsgewerkschaft muss sich bewähren in der Vermittlung von allgemeinen und besonderen Klasseninteressen, aber auch von individuellen und allgemeinemenschlichen Interessen. Zentrale Werte wie Gleichheit, Solidarität, Gerechtigkeit und 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 vonseiten 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 das Zusammenwirken von Unternehmen, Gewerkschaften und Regierung habe dazu beigetragen, dass Deutschland wirtschaftlich und politisch heute eine Führungsrolle in Europa und auch in der Welt spiele. Diese «Einheit» dürfe nicht durch Konkurrenzkämpfe zwischen Gewerkschaften und auch durch die Militanz kleinster Gewerkschaften, die angeblich über ein hohes «Erpressungspotenzial» verfügen, infrage gestellt werden.

In der Auseinandersetzung um das Gesetz der Bundesregierung zur «Tarifeinheit» haben Gewerkschaften eine gute Gelegenheit, sich mit dieser Interessenslage auf der Kapitaleseite 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

24 Hensche, Detlef: Hände weg von Koalitionsfreiheit, Tarifautonomie und Streikrecht. Über das Gesetz der Bundesregierung zur Tarifeinheit, herausgegeben von der Rosa-Luxemburg-Stiftung, Reihe Analysen, Berlin 2015.

Koalitionsfreiheit, Tarifautonomie und Streikrecht!»²⁴ Gewerkschaften, die sich vom Wohlwollen der Arbeitgeber oder von staatlich gewährten Gratifikationen abhängig machen, können auch bei sinkenden Mitgliederzahlen ihre Organisationsmacht vielleicht eine Zeit lang erhal-

ten, langfristig gehören sie immer zu den Verlieren – dafür gibt es in Westeuropa zahlreiche Beispiele.

Frank Deppe war bis 2006 Professor für Politikwissenschaft an der Philipps-Universität Marburg und ist Mitherausgeber der Zeitschrift *Sozialismus*.

IMPRESSUM

ANALYSEN Nr. 19

wird herausgegeben von der Rosa-Luxemburg-Stiftung

V. i. S. d. P.: Martin Beck

Franz-Mehring-Platz 1 · 10243 Berlin

www.rosalux.de

ISSN 2194-2951 · Redaktionsschluss: Mai 2015

Layout/Herstellung: MediaService GmbH

Druck und Kommunikation

Lektorat: TEXT-ARBEIT, Berlin

Gedruckt auf Circleoffset Premium White,
100% Recycling

**«Die dramatischen -
sozialen, ökonomischen und
ökologischen - Krisenprozesse
fordern die Gewerkschaften -
wie auch die politischen
Organisationen der Linken -
heraus, Alternativen im
Interesse der Arbeitnehmer zu
erarbeiten und zu vertreten.
Eine Stärkung des DGB würde
bedeuten, dass er Kompetenzen
für Orientierungswissen
erwirbt, das in die
Einzelgewerkschaften,
aber auch in die Parteien
hineinwirkt.»**

FRANK DEPPE

