
Klaus Lang/Peter Schaaf

Gewerkschaftslandschaft im Umbruch

Dr. Klaus Lang, geb. 1943 in Iglau, Studium der Theologie, Psychologie und Philosophie in Graz, Wien und Bonn, arbeitet seit 1979 beim Vorstand der IG Metall. Bis 1981 war er Leiter der Pressestelle; bis 1993 Leiter der Abteilung Tarifpolitik, seitdem leitet er die Abteilung 1. Vorsitzender, Grundsatz, Politische Planung.

Dr. Peter Schaaf, geb. 1944 in Schwenningen/Neckar, Studium der Volkswirtschaftslehre und Geschichte in Tübingen, Konstanz und Rochester, arbeitet seit 1974 in der Vorstandsverwaltung der IG Metall. Er ist Mitarbeiter der Abteilung 1. Vorsitzender, Grundsatz, Politische Planung.

Die Gewerkschaftslandschaft in Deutschland befindet sich seit geraumer Zeit im Umbruch. Dieser Prozeß, der in den achtziger Jahren begonnen hatte, dann durch die Bewältigung der deutschen Einheit zurückgedrängt wurde, hat sich in den letzten Jahren massiv beschleunigt. Da sind zum einen beschlossene und geplante Fusionen und Kooperationen zu nennen.

Die Veränderung der Gewerkschaftslandschaft bezieht sich aber zum anderen nicht nur auf die Beziehungen zwischen den Gewerkschaften. Sie umfaßt auch die Rollenverteilung zwischen Einzelgewerkschaften und DGB, die seit einigen Jahren diskutiert wird und wo ebenfalls wichtige Zukunftsentscheidungen anstehen. Ausgangspunkt ist die Verständigung über die Aufgabenverteilung zwischen Bund und Gewerkschaften: die unmittelbaren mitglieder- und betriebsbezogenen Dienstleistungen als Aufgabe der Einzelgewerkschaften, die gesamtgesellschaftliche und gesamtpolitische Interessenvertretung auf allen Ebenen als Aufgabe des Bundes. Hier sind in jüngster Zeit durch die Diskussion um die Zukunft des Rechtsschutzes und um die Schiedsverfahren bei Organisationszuständigkeiten und Abgrenzungsstreitigkeiten neue Entwicklungen in Gang gesetzt worden, an deren Ende auch die Klärung über die künftige Rolle des DGB stehen muß.

Aber nicht nur die institutionellen, sondern auch die inhaltlichen Fragen müssen geklärt werden. Die Ansätze der Reformdebatte aus den achtziger Jahren waren überlagert worden durch Bewältigung der deutschen Einheit im gewerkschaftlichen Bereich. Durch den Mitgliederzuwachs und neue Aufgaben aller Gewerkschaften traten die schon vor 1990 sichtbaren Probleme zunächst in den Hintergrund.

Anfang der neunziger Jahre gab es einen Neubeginn einer institutionellen und inhaltlichen Reformdebatte. Sie fand und findet unter ungleich schwierigeren Voraussetzungen statt, denn die institutionellen Reformen stehen unter dem Diktat des Sparzwanges auf dem Hintergrund der Mitgliederverluste

aller Gewerkschaften und entsprechender Sparprogramme. Die inhaltliche Reformdebatte findet auf dem Hintergrund einer anderthalb Jahrzehnte dauernden konservativen Hegemonie statt, angesichts derer Gewerkschaften noch stärker als in den achtziger Jahren in Abwehrschlachten um die Sicherung der Tarifautonomie und des Flächentarifvertrags und die Bewahrung von grundlegenden Strukturen des Sozialstaates stehen.

Die Notwendigkeiten der Gewerkschaftsreform und der Veränderung der Gewerkschaftslandschaft

Die Notwendigkeiten einer inhaltlichen und strukturellen Reform der Gewerkschaften sind vielfach benannt und beschrieben. Sie beziehen sich sowohl auf die Einzelgewerkschaften (einschließlich der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft, DAG) als auch auf die Funktion und Rolle des Deutschen Gewerkschaftsbundes in der Zukunft.

Die Gründe für die Veränderungsnotwendigkeit und -diskussion lassen sich in folgenden Punkten zusammenfassen: Der gesellschaftliche und soziale Wandel hat die Auflösung des herkömmlichen „Arbeiter- bzw. Arbeitnehmermilieus“ mit sich gebracht und Differenzierung ebenso wie Individualisierung gefördert. Dies ist zum Teil sogar Ergebnis gewerkschaftlicher Errungenschaften und Erfolge. Hinzu kommen aber auch Ursachen der gesellschaftlichen Differenzierung, die keineswegs gewünschte Resultate sozialer Entwicklung sind, insbesondere der Umbruch der Arbeitsmärkte mit der verfestigten Massenarbeitslosigkeit, dem Anstieg geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse und von arbeitsvertragsähnlichen Verhältnissen wie Werkverträgen und Scheinselbständigkeit. Somit läßt sich von einer zum Teil erwünschten, zum Teil erzwungenen Entwicklung sprechen, die im Ergebnis auf jeden Fall neue Anforderungen an die Strukturen und die Aufgaben gewerkschaftlicher Arbeit stellt. Stichworte dafür sind: Wohnbereichs- und Arbeitslosenarbeit, mehr politische Beratungs- und Betreuungsdienstleistungen, der notwendige Versuch, über herkömmliche Tarifverträge hinaus auf die Gestaltung neuer Arbeits- und Beschäftigungsformen Einfluß zu nehmen. Dies muß die traditionellen Aufgaben der gewerkschaftlichen Betriebs-, Tarif- und Gesellschaftspolitik ergänzen und nicht ersetzen. Ein weiteres wichtiges Ursachenbündel für die notwendige Veränderung der Gewerkschaftslandschaft stellt der Wandel von Industrie- und Wirtschaftsstrukturen dar. Die wichtigsten Tendenzen liegen hier in der Ausweitung des Angestellten- und Dienstleistungssektors, in der Verschiebung und „Verflüssigung“ der Branchengrenzen und in der Verschiebung bzw. dem Wegfall der Grenzen zwischen öffentlichen und privaten Dienstleistungen.

Die Verschiebung zum Dienstleistungssektor ist zum einen ein gesamtwirtschaftlicher Prozeß. In allen industrialisierten Staaten nimmt der Sektor einfacher und qualifizierter Dienstleistungen generell zu, während verarbeitende Industrie und Gewerbe zurückgehen. Durch die mikroelektronische Revolution, die neuen Medien (Information und Kommunikation) und durch

die Neuentdeckung personenbezogener Dienstleistungen hat diese Entwicklung in den letzten anderthalb bis zwei Jahrzehnten einen zusätzlichen Schub erhalten. Zum anderen ist die Ausweitung produktionsnaher Dienstleistungen Ergebnis der computergestützten Um- und Neugestaltung der Produktionsprozesse ebenso wie des höheren Stellenwertes von Forschungs- und Entwicklungsarbeit sowie von Vertriebs- und Marketingbemühungen. Hinzu kommt die Änderung der Unternehmens- und Betriebsstrukturen durch Aufspaltung und Ausgründung. Diese Entwicklungen führen insgesamt dazu, daß sich in der Gesamtwirtschaft, aber auch in den traditionellen Verarbeitungsbereichen die Angestelltensektoren ausweiten, in denen die Gewerkschaften unterdurchschnittlich organisiert oder überhaupt nicht vertreten sind.

Der geringe gewerkschaftliche Organisationsgrad und das Entstehen gewerkschaftsfreier Räume ist das eine Problem. Das andere liegt in der Frage der gewerkschaftlichen Zuordnung dieser neu entstehenden oder sich ausweitenden Bereiche.

Hinzu kommt, daß klare Abgrenzungen nach der „Stofflichkeit“ der Produktion schwieriger werden. Chemische Produkte, Metall, Stahl, Holz und Textilien können einander in immer stärkerem Maße „ersetzen“, wobei im zeitlichen Ablauf immer weniger festzustellen ist, daß das eine „Ersatzstoff für das andere ist. Durch fortschreitende „Privatisierung“ öffentlicher Dienstleistungen - sowohl der Rechtsform als auch den Besitzverhältnissen nachgeht schließlich der öffentliche Dienst in herkömmlicher Form zurück, öffentliche Dienstleistungen werden auf jeden Fall anders organisiert.

Das eigentliche Problem liegt aber nicht in dem eventuell notwendigen Wechsel der Gewerkschaftszugehörigkeit. Es liegt darin, daß diese in der Gesamt Wirtschaft und im Umfeld von Unternehmen neu entstandenen oder gewachsenen Dienstleistungsbereiche vielfach gewerkschafts- und damit auch tarifvertragsfreie Räume sind oder zu werden drohen. Weder die traditionellen Industrie- und Öffentlichen-Dienst-Gewerkschaften noch die „Dienstleistungsgewerkschaften“ haben bislang wirksame Rezepte, wie in diesen Sektoren wachsender Beschäftigung organisationspolitisch Fuß gefaßt werden kann. Damit werden die vor allem aufgrund des Beschäftigungsrückgangs eintretenden Mitgliederverluste in den traditionellen Industriebereichen und im öffentlichen Dienst nicht in anderen Bereichen kompensiert.

Dies spitzt auch das *dritte Ursachenbündel* für die notwendige Veränderung der Gewerkschaftslandschaft dramatisch zu: *die Finanzprobleme*. Die Mitglieder- und damit die Beitragsrückgänge aller Einzelgewerkschaften üben den stärksten Druck auf die Veränderung der Gewerkschaftslandschaft aus. Die Zahl der Mitglieder fast aller Einzelgewerkschaften und damit der DGB-Gewerkschaften insgesamt (und auch der DAG) ist praktisch auf den Stand vor 1990 zurückgefallen, obwohl die Apparate aller Gewerkschaften durch

die Geschäfts- und Verwaltungsstellen, die Bezirke und Landesbezirke in den neuen Bundesländern zum Teil wesentlich größer geworden sind.

In allen Gewerkschaften läuft die Entwicklung der Personalkosten der Entwicklung des Beitragsaufkommens davon, weil - trotz Personalabbaus - die Personalausgaben schneller wachsen als das Beitragsaufkommen. Wenn man unter einer eigenständigen Gewerkschaft eine solche versteht, die auf Dauer alle ihre laufenden Auf- und Ausgaben aus den laufenden Beitragseinnahmen bestreiten und die Entnahme aus Rücklagen und Vermögen für notwendige Streiks in überschaubarem Zeitraum wieder auffüllen kann, dann werden in absehbarer Zeit nicht nur solche Gewerkschaften, die jetzt schon fusionieren, kaum noch „eigenständig“ sein bzw. agieren, d.h. die Vertretung und Betreuung der Mitglieder und Betriebe in ihrem Organisationsbereich kaum noch wahrnehmen können. Eine besondere Problematik ergibt sich noch daraus, daß die großen Industriegewerkschaften, z.B. IG Chemie-Papier-Keramik (IGCPK), IG Bergbau und Energie (IGBE), IG Metall (IGM) in den traditionellen, aber abnehmbaren Sektoren dieses Kriterium der „Eigenständigkeit“ noch eher erfüllen als die Gewerkschaften in den wachsenden Sektoren der Wirtschaft. Das macht deutlich, daß eine Neuordnung der Gewerkschaftslandschaft auch jenseits der rhetorischen Frage notwendig ist, die Detlef Hensche auf dem 15. Bundeskongreß des DGB im Juni 1994 stellte: „Wäre der DGB intakt, müßten wir dann zusätzlich kooperieren?“ Ja, Kooperationen und mehr sind notwendig für eine intakte, d.h. handlungsfähige und schlagfähige Gewerkschaftslandschaft, die Voraussetzung ist für einen starken und handlungsfähigen DGB.

Möglichkeiten einer Neuordnung der Gewerkschaftslandschaft

Die Neuordnung der Gewerkschaftslandschaft ist kein neues Thema. Schon im „Hattinger Reformbeschluß“ des DGB-Bundesvorstandes vom Januar 1992 wurde einvernehmlich festgestellt: „Die organisatorische Reform zielt ab auf die Stärkung des Dachverbandes und auf effektive Formen der Arbeitsteilung und der Kooperation zwischen dem DGB und den Mitgliedsgewerkschaften sowie zwischen den Gewerkschaften.“ Seitdem gibt es eine Vielzahl von Diskussionen und Entwicklungen, wie diese Neuordnung bewerkstelligt werden kann.

Ein Ansatzpunkt war die Neuordnung nach „sachlichen Kriterien“, mit der sich der DGB-Bundesvorstand bzw. die Gewerkschafts Vorsitzenden zuletzt im Dezember 1995 beschäftigten. Sie hat zum Ziel, die Gewerkschaftslandschaft zunächst gleichsam auf dem Reißbrett neu zu ordnen und „sachliche Kriterien“ für eine stabile und zukunftsichere Abgrenzung der Industrie- und Wirtschaftssektoren, der öffentlichen und privaten Dienste zu finden, die für eine überschaubare Zukunft von mehreren Jahrzehnten Bestand hätte.

Natürlich gibt es genügend Prognosen entsprechender Institute über Wachstumsbereiche der Wirtschaft in den verschiedenen Sektoren, Prognosen,

die aber allesamt auf Aussagen über die Zu- und Abnahme heute vorhandener Sektoren der Wirtschaft und einiger neu entstehender Bereiche wie privater Dienstleistung, Bio- und Gentechnik beruhen. Der Versuch, von dieser Seite her „sachliche Kriterien“ für eine stabile Neuordnung zu gewinnen, verweist also zunächst doch wieder auf die vorhandenen Branchen und Branchengrenzen und die in ihnen zuständigen Gewerkschaften. Dies ist aber nur die eine Schwierigkeit. Die andere läge darin, daß jedes solche Neuordnungsmodell nahezu zwangsläufig zu einer Auf- bzw. Abspaltung bei vielen der heute existierenden Einzelgewerkschaften führen würde. Die Erfahrung zeigt aber, daß Fusionen, Integrationen und Kooperationen schon schwierig genug, aber letztendlich möglich sind. Eine völlige Aufteilung von Gewerkschaften auf andere Gewerkschaften oder die Zusammenführung von völlig neuen Einheiten ohne eine „alte Gewerkschaft“ als Kern der Identität scheint demgegenüber unmöglich. Gewerkschaften sind ja keine auf dem Reißbrett entstandene Größen, sondern durch Tradition und Geschichte geformte Gebilde, die auch identitätsstiftend für Mitglieder und Funktionäre sind. Eine Neuordnung der Gewerkschaftslandschaft, die auf solche Identitäten keine Rücksicht nimmt, ist praktisch ausgeschlossen. Dieser „radikale Weg“ wird auch für die Zukunft kein Lösungsansatz sein.

Ein zweiter Ansatz der Neuordnung lag und hegt in dem Versuch, durch „Kooperationen“, Kosten zu senken, Präsenz in der Fläche beizubehalten und Effektivität zu erhöhen. Diesen Versuch haben die „fünf kleinen Tiger“, die Gewerkschaft Holz und Kunststoff (GHK), Textil und Bekleidung (GTB), Handel, Banken und Versicherungen (HBV), Nahrung-Genuß-Gaststätten sowie Medien Anfang der neunziger Jahre gestartet - und sind damit gescheitert. Ähnliches gilt auch für die Kooperation zwischen IGM und Deutscher Postgewerkschaft (DPG), die 1991 begonnen wurde, aber mittlerweile praktisch sanft entschlafen ist. Kooperationen sind nicht ergiebig, wenn ihre Perspektive nicht weitergehend ist und es an Zielbestimmung fehlt. Kooperationen können nur ein Zwischenstadium sein, das entweder in Fusion bzw. Integration oder in einer neuen Form von „Verbundgewerkschaft“ endet. Kooperationen bringen nur dann etwas, wenn Abteilungen und Bereiche der Hauptverwaltung auch räumlich zusammengelegt werden, wenn das Netz von Geschäfts- und Verwaltungsstellen zusammengelegt und für die Mitglieder aller beteiligten Gewerkschaften geöffnet und bestenfalls unter diesem Gesichtspunkt der Zusammenlegung bereinigt oder gar ausgeweitet wird. Darauf zielte letztlich weder die Kooperation der „fünf kleinen Tiger“ noch die zwischen DPG und IGM.

Mit dem Beschluß von HBV, DPG und IG Medien vom Herbst vergangenen Jahres ist ein neues Kapitel der „Kooperationsgeschichte“ aufgeschlagen. Ob es letztendlich erfolgreich sein wird, sei dahingestellt. Sicher ist, daß die Zielsetzung klarer auf eine „Verbundgewerkschaft“ oder „Gewerkschaft neuen Typs“ zielt, daß die Hauptverwaltungen an einem Standort zusammengelegt werden sollen und letzten Endes gemeinsame Geschäfts-

stellen/Verwaltungsstellen für die Mitglieder aller kooperierenden Gewerkschaften ins Auge gefaßt sind. Damit waren schon - im Unterschied zu den „kleinen Tigern“ - wichtige positive Weichenstellungen für das Gelingen einer Kooperation, die letzten Endes auf einen anderen Zustand als Dauerlösung abzielt, getroffen.

Schwierig wird hier die Neuordnung eher von den sachlichen Abgrenzungen her, da gleichzeitig eine zukunftsgerichtete Lösung für den Gesamtbereich öffentlicher und privater Dienstleistungen ansteht, wozu im wesentlichen die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) mit an den Tisch muß und die DAG nicht vergessen und vernachlässigt werden kann. Wenn also schon das ehrgeizige, aber notwendige Unterfangen der Neuordnung zwischen drei so heterogenen Gewerkschaften wie IG Medien, DPG und HBV in Angriff genommen wird, dann wäre es sinnvoller - im Interesse einer notwendigen Neuordnung im öffentlichen und privaten Dienstleistungsbereich - auch ÖTV und DAG mit einzubeziehen und damit auch den Versuch zu unternehmen, ein leidiges Kapitel der Gewerkschaftsspaltung in Deutschland endlich zu bereinigen.

Ein dritter Ansatz, der in der Diskussion mehr Furore machte als in der Praxis, ist schließlich das „DGB-Modell“, das die Vorstandssekretäre der „fünf kleinen Tiger“ im Oktober 1995, kurz vor dem Gewerkschaftstag der IG Metall, als ihren Denkanstoß vorlegten. Der Kern dieses Konzeptes: Da die heutigen Organisationsstrukturen nicht in der Lage seien, die wachsende ökonomische Dynamik einzufangen, müsse das künftige Organisationskonzept des DGB darauf beruhen, daß eine Mitgliedschaft nicht mehr bei den Einzelgewerkschaften, sondern beim DGB selbst begründet werde. Prinzipiell ist eine solche Gewerkschaftsorganisation möglich und sinnvoll, wie andere Länder, z.B. Österreich, aber auch einige skandinavische Länder, beweisen. Sie schien auch nach 1945 in Deutschland vielen Gewerkschaften als angemessen. In etlichen regionalen Bereichen ist der DGB nach 1945 aufgrund der Erfahrungen mit der faschistischen Diktatur zunächst auch in diesem Sinne als „Einheitsgewerkschaft“ vor den Einzelgewerkschaften gegründet worden. Aktuell ist dieser Lösungsansatz allerdings ausgeschlossen. Die Konsequenz aus dieser Konzeption wäre ein DGB als unmittelbare Mitgliederorganisation mit weitgehend autonomen Branchensparten, mit einem Apparat und Aktivitäten, die etwa den heutigen der Einzelgewerkschaften entsprechen, aber aus Einnahmen und dem Vermögen aller Gewerkschaften finanziert werden. Letztendlich würde dies eine gigantische Umverteilung aus Beitragseinnahmen und Vermögen der großen, finanzstarken Gewerkschaften zugunsten der finanzschwächeren bedeuten.

Mit der Übertragung von Mitgliedsrechten auf den DGB wäre aber auch eine Veränderung des prinzipiellen Charakters von Gewerkschaften verbunden. Gewerkschaftliche Stärke ist in ihrer betrieblichen Verankerung begründet, ihre Rolle als Interessenvertretung ist zugleich die Grundlage für den Part als Teil gesellschaftlicher Reformbewegung und für eigene gesell-

schaftliche Reformprozesse und Reforminitiativen. Dieses Modell birgt die Gefahr in sich, in der Konsequenz die Verankerung der gewerkschaftlichen Organisationen in den Betrieben und Verwaltungen langfristig erodieren und damit die wichtigste Grundlage gewerkschaftlicher Macht aushöhlen zu lassen. In der gegenwärtigen Situation von Globalisierung, strukturellem Wandel und neoliberaler Deregulierung kann dies keine Antwort auf die neuen Herausforderungen sein.

Die Ablehnung des Konzepts einer direkten „DGB-Mitgliedschaft“ der einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schließt aber keineswegs aus, auch für die Zukunft einen starken DGB beibehalten, ja ihn sogar noch stärker machen zu wollen.

Für die Neuordnung der Gewerkschaftslandschaft zwischen den Einzelgewerkschaften bleibt aber schließlich noch das Kapitel Fusion bzw. Integration zu behandeln.

Gewerkschaftsfusion - Machtstreben oder Modernisierungsbeitrag?

Lange Zeit waren Gewerkschaftsfusionen kaum Gegenstand kritischer Diskussion. Dies gilt vor allem für die „alte Fusion“ zwischen IG Druck und Papier, Gewerkschaft Kunst und Runfunk-Fernseh-Film-Union zur IG Medien, aber auch noch für die Fusionen IG CPK, IG BE und Gewerkschaft Leder sowie Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden und Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft. Erst mit dem Integrationsbeschuß der GTB und der IG Metall bzw. der Kooperation zwischen GHK und IG Metall wird mit diesen Begriffen „Machtstreben“ auf Kosten anderer verbunden.

Nun ist politisches Machtstreben, das von der Sache her im Sinne der Zukunftssicherung gerechtfertigt ist, nichts Schlechtes. Wenn sich mehrere Organisationen zusammenschließen, um ihr Überleben zu sichern und die Interessenvertretung ihrer Mitglieder zu garantieren, ist das vernünftig. Allerdings hat die gewerkschaftliche und außergewerkschaftliche Öffentlichkeit schon immer sehr sensibel, um nicht zu sagen gereizt, reagiert, wenn die IG Metall Ähnliches vollzieht wie andere. Das ist zwar verständlich, aber nicht gerechtfertigt.

Die tiefgreifenden wirtschaftlichen und strukturellen Umbrüche der Ökonomie- der Globalisierungsdruck einer weltweit vernetzten Ökonomie und die rasanten Verluste an Mitgliedern und Ressourcen haben dazu geführt, daß die IG Metall 1995 ihre Vorstellungen zur Neuordnung der Gewerkschaftslandschaft entwickelt hat. Auf dem IG-Metall-Gewerkschaftstag im November 1995 stellte Klaus Zwickel dar, daß es aus seiner Sicht mittel- bis langfristig drei Industriegewerkschaften sowie zwei Dienstleistungsgewerkschaften geben werde. Mit diesem Vorstoß hat die IG Metall dazu beigetragen, mit eigenen Vorstellungen die Zukunft der Gewerkschaftsbewegung in Deutschland zu sichern. Der Prozeß der Integration der IG Metall und der GTB und der Kooperation mit der GHK war damals weder absehbar noch unmittelbar intendiert.

Sowohl die Gewerkschaft Textil-Bekleidung als auch die Gewerkschaft Holz und Kunststoff haben vor ihrer Entscheidung zugunsten der IG Metall mit anderen Organisationen intensive Gespräche geführt und verhandelt. Erst nach einem gründlichen Informations- und Abwägungsprozeß sind deren Beschlüsse zustande gekommen. Dies ist ohne Zeitdruck und mit viel Verantwortungsbewußtsein geschehen. Die IG Metall hat die Entscheidung beider Gewerkschaften schließlich weder zurückweisen können noch wollen, was offenkundig manche erwartet hätten. Obwohl es sich bei beiden Gewerkschaften im Vergleich zur IG Metall um kleine Organisationen handelt, ist bis heute nicht der Eindruck entstanden, die GTB oder die GHK sollten von der IG Metall geschluckt und ihrer Identität beraubt werden.

Die Grundlage für den Such- und Gesprächsprozeß seitens der GTB war die Erkenntnis, daß sie, auf sich allein gestellt, mittel- und langfristig nicht in der Lage ist, die betriebs- und tarifpolitische Interessenvertretung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in ihrem Organisationsbereich sicherzustellen.

Auch dem Beschluß der GHK ging ein längerer interner Diskussions- und Entscheidungsprozeß voraus. Die Gremien der GHK kamen schließlich zu dem Ergebnis, daß auf längere Sicht Kooperation und Zusammengehen mit einer anderen Gewerkschaft notwendig sei. Erst nachdem andere Kooperationsansätze gescheitert waren, wurde der Kooperations- und Integrationsvertrag mit der IG Metall angegangen und vorbereitet.

In beiden Fällen war und ist es für die IG Metall nicht Ausdruck von Machtstreben, sondern eine Solidarleistung - durch die Aufnahme der Mitglieder dieser Gewerkschaften die betriebs-, tarif- und sozialpolitische Interessenvertretung der organisierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in diesen Organisationsbereichen auf lange Sicht zu gewährleisten. Das kostet -aus der Sicht der „alten“ IG Metall - viel Geld und eine Menge Kraft.

Sicherlich kann im Rahmen einer größeren Organisation einiges an administrativen Kosten eingespart, können Ressourcen rationeller genutzt werden. Aber klar ist auch, daß die Sicherung der gewerkschafts-, betriebs- und tarifpolitischen Arbeit und der Betriebs- und Mitgliederbetreuung schließlich aus dem gemeinsamen Vermögen erfolgt und insofern eine Form von solidarischer „Umverteilung“ darstellt. „Gewinn“ im finanziellen Sinn wird der „alten“ IG Metall aus diesen Prozessen ganz sicher nicht erwachsen, im Gegenteil. Das ist deshalb zu vertreten und zu verantworten, weil diese „Umverteilung“ innerhalb ein und derselben Organisation erfolgt und von den Gremien der IG Metall, vom Gewerkschaftstag bis hin zum Vorstand legitimiert und kontrolliert werden kann.

Für die IG Metall bedeuten diese Integration und Kooperation nicht nur finanzielle Umverteilung, sondern verlangen auch die Bereitschaft zu neuen politischen Erfahrungen, die nicht einfach sind. Dies gilt z. B. für eine branchenorientierte Betriebsarbeit wie auch für eine branchenorientierte Tarif-

politik und für die Betreuung von Klein- und Mittelbetrieben. Jeder weiß, daß es bei der GTB ebenso wie bei der GHK ganz andere Traditionen und Entwicklungen als bei der IG Metall gibt.

Die Identitäten der GTB und auch der GHK werden nach Abschluß der Integration nicht einfach verschwinden. Sie werden unter dem großen Dach der IG Metall ihre Traditionen, ihre Identität und ihre Besonderheiten als Branchen bewahren. Die IG Metall weiß um die Bedeutung und die Verdienste dieser Gewerkschaften, die zu den ältesten Organisationen in der deutschen Arbeiterbewegung gehören. Es wird schwierig genug, die Balance zwischen Identität und Integration zu finden.

Hätte die IG Metall es sich leicht gemacht, d.h. sich auf ihr Kerngeschäft in ihrem herkömmlichen Organisationsbereich konzentriert, hätte sie die GTB oder die GHK außen vorgelassen, wäre sie ihrer Verantwortung für die Gewerkschaftsbewegung in Deutschland nicht gerecht geworden. Sie hätte autonome Entscheidungen der Gremien dieser Gewerkschaften zurückweisen und entsprechende Neuordnungsabsichten ablehnen müssen. Wer diese Integrations- und Kooperationsbereitschaft der IG Metall als „gewerkschaftspolitischen Machiavellismus“ charakterisiert, weiß nicht, wovon er spricht.

Starke Gewerkschaften und ein starker DGB

Auch neugeordnete Gewerkschaften brauchen einen starken Bund, um die gemeinsamen Interessen ihrer Mitglieder und aller Beschäftigten über die einzelnen Branchen, Industriezweige und Wirtschaftssektoren hinweg wirkungsvoll politisch und gesellschaftlich vertreten zu können. Dies bedeutet auch Konzentration auf wesentliche Handlungsfelder, in denen der Bund eine eigenständige Verantwortung hat. Darüber hinaus muß er zugleich in seiner Koordinierungsfunktion für die Gewerkschaften gestärkt werden.

Vor dem Hintergrund dramatischer Umbrüche von Arbeits- und Produktionsstrukturen und einer neokonservativen und angebotsorientierten politischen Hegemonie brauchen die Gewerkschaften Zusammenhalt durch einen starken Bund notwendiger denn je.

Der DGB muß sich den politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen stellen - wenn er seinen Anspruch, eine zukunftsorientierte und effektive Vertretung von Arbeitnehmerinteressen zu sein, nicht verlieren will. Der DGB muß zugleich mit Einfallsreichtum und Augenmaß seine Ausgaben den Einnahmen anpassen - um nicht in Gefahr zu geraten, jede Handlungsfähigkeit in Politik und Gesellschaft einzubüßen.

Die politische Reform des DGB ist im vergangenen Jahr ein gutes Stück vorangekommen, nachdem ein außerordentlicher DGB-Kongreß 1996 in Dresden das neue Grundsatzprogramm mit einer denkbar breiten Mehrheit beschlossen hat. Die Debatte um die programmatische Neuformulierung der

gemeinsamen Interessen aller Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften wurde in einem offenen Dialog zwischen Mitgliedern und Funktionären, mit Wissenschaft, Kultur und Politik geführt. Diese Form des Diskussionsprozesses sollte klarmachen, daß die Gewerkschaften den Dialog suchen -und das neue Grundsatzprogramm dafür keinen Schlußpunkt setzt, sondern den Neubeginn einer programmatischen Zukunftsdiskussion markieren soll.

Trotz der gravierenden Veränderungen in der Gewerkschaftslandschaft, die zum Teil bereits vollzogen sind, zum Teil in den nächsten Jahren stattfinden werden, darf es keine Schwächung des DGB geben. Über die Zukunft des DGB kann nur gesprochen werden, wenn auch über die Zukunft der Mitgliedsgewerkschaften gesprochen wird. Eine Stärkung des DGB ist nicht über den Umweg einer Schwächung seiner Mitgliedsgewerkschaften zu erreichen. Ohne starke Mitgliedsgewerkschaften gibt es keinen starken DGB.

Die Arbeitsteilung zwischen DGB und Gewerkschaften muß neu fixiert werden. Die Bereiche, die dabei ganz außer Frage stehen, sind im Hinblick auf die Gewerkschaften wesentlich einfacher und präziser zu benennen als im Hinblick auf den DGB. So muß die gesamte unmittelbare mitglieder- und betriebsbezogene Arbeit auf allen Ebenen - vom einzelnen Betrieb bis in die internationalen Zusammenhänge - weiterhin Sache der Gewerkschaften bleiben. Betriebs-, Tarif- und sektorale Strukturpolitik sowie Organisationsarbeit sind die exakten Handlungsfelder.

Für den DGB gilt: Der Bund muß sich auszeichnen durch Eigenständigkeit in seinen Kernaufgaben durch seine gesellschaftliche Vorreiterrolle in seinem eigenen Gestaltungsfeld und durch präzise Dienstleistungen gegenüber den Gewerkschaften.

Die Kernaufgaben des DGB liegen vor allem in den Bereichen allgemeiner Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik, der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, der Umwelt- und Energiepolitik, der Bildungs-, Medien- und Kulturpolitik, der Arbeitsrechts- und Mitbestimmungspolitik, der Wissenschafts- und Forschungspolitik sowie der internationalen Gewerkschaftsbewegung unter besonderer Berücksichtigung der Europapolitik. Hier müssen die einzelnen Gewerkschaften endlich bereit sein, eine verabredete Arbeitsteilung auch zu ihren Lasten einzuhalten. So sind zum Beispiel Steuerreformkonzepte und Rentenreformvorschläge der Einzelgewerkschaften letztlich absurd und wirkungslos. Dies zu erarbeiten, ist Aufgabe des DGB.

Der DGB hat, abgeleitet von den konkreten Mitgliederinteressen der Gewerkschaften, deren Positionen zu bündeln und gegenüber den politischen Instanzen - Parlamente, Regierungen und Parteien - in der parlamentarischen Demokratie wirksam zu vertreten. Würden die Gewerkschaften diese Aufgaben tatsächlich dem DGB überlassen, so gäbe es zusätzlich ein sehr vernünftiges Einsparpotential, gerade auch der „großen“ Gewerkschaften. Ein weiteres Feld wäre gemeinsame Informationsarbeit und „Imagewerbung“. Praktisch alle Gewerkschaften und der DGB selbst stehen in einer Phase der

konzeptionellen Neuorientierung und finanziellen Reduzierung im Bereich ihrer Medien. Effiziente Informationen für Mitglieder und Funktionäre, die Nutzung neuer Medien, die Sorge um ein besseres Image der Gewerkschaften in der Öffentlichkeit - diesbezüglich ist das Maß gemeinsamen Handelns im Rahmen des DGB keineswegs ausgelotet,

Aktuell stehen in zwei Bereichen wichtige Entscheidungen für die Zukunft des DGB an. Es geht zum einen um die *Frage des Rechtsschutzes*, der zur Zeit weitgehend vom DGB wahrgenommen wird und um den es in jüngster Zeit heftige Debatten in den Einzelgewerkschaften selbst, zwischen den Einzelgewerkschaften und dem DGB gegeben hat.

Der IG Metall geht es hier um die Optimierung der Qualität, der Effizienz und Leistungsfähigkeit. Deshalb müssen ohne Tabus Lösungen gesucht werden, die eine hohe Qualität sichern, zugleich aber auch Wirtschaftlichkeit gewährleisten.

In den letzten Monaten mehren sich die Stimmen, die für eine Übertragung des Rechtsschutzes auf die Einzelgewerkschaften eintreten bzw. eine andere Form der Finanzierung ins Auge fassen. Tatsache ist, daß der gewerkschaftliche Rechtsschutz mit dem DGB als Träger bis heute eine erhebliche finanzielle Umverteilung zugunsten einiger Gewerkschaften bedeutet. Mit zunehmender Finanzknappheit schwindet bei großen Gewerkschaften die Bereitschaft, diese Form eines Solidaritätsbeitrages weiter zu leisten.

In der Frage des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes hält sich die IG Metall noch beide Optionen offen: entweder die Übertragung des Rechtsschutzes auf die Einzelgewerkschaften oder eine Erhöhung der Effizienz des Rechtsschutzes beim DGB bzw. als DGB-nahe Lösung auf der Grundlage eines anderen, stärker fallbezogenen Finanzierungsmodells.

Die Rolle des DGB steht und fällt aber nicht mit der Frage, ob er den Rechtsschutz behält oder nicht. Schon heute ist es so, daß beachtliche Teile des Rechtsschutzes von den Einzelgewerkschaften wahrgenommen werden. Hinzu kommt, daß der Rechtsschutz dem DGB erst im Jahre 1956 übertragen worden ist. Die Entscheidung über die Zukunft des Rechtsschutzes muß aber heute im Zusammenhang mit der Zukunft des DGB insgesamt gesehen und getroffen werden.

Die andere Frage ist die nach *verbindlicher Entscheidung von Organisations- und Abgrenzungsstreitigkeiten* im Rahmen des DGB. Hier zeigt ein anderes Ereignis, welche Dramatik die Diskussion um die Zukunft des DGB inzwischen erreicht hat. Die IG Chemie hat im Streit um Organisationszuständigkeiten gegen ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts zunächst Verfassungsbeschwerde eingelegt. Das Kasseler Gericht hatte einen jahrelangen Zwist zwischen IG Metall und IG Chemie entschieden, in dem es um die Zuständigkeit für drei Betriebe von Agfa ging. Das Bundesarbeitsgericht urteilte nicht in der Sache, sondern bestätigte ausschließlich die Kompetenz

der DGB-Schiedsstelle: Diese habe den Streit zwischen den Mitgliedsgewerkschaften mit verbindlicher Wirkung für alle Beteiligten entschieden. Die Richter argumentierten, daß die Zuständigkeiten der Einzelgewerkschaften in deren Satzungen mit Hinweis auf die DGB-Satzung eingeschränkt seien.

Eigentlich könnten die Gewerkschaften mit dem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes hoch zufrieden sein, unterstreicht es doch die alleinige Kompetenz des Gewerkschaftsbundes, in solchen Fällen verbindlich zu entscheiden und einen sogenannten „Gewerkschaftskannibalismus“ bereits in seinen Anfängen zu unterdrücken. Zufrieden sein könnten sie mit diesem Urteil vor allem auch deshalb, weil auch die Arbeitgeber an einen solchen Schiedsspruch des entsprechenden DGB-Gremiums gebunden wären.

Würde dieses Prinzip zur Disposition gestellt, wäre in der Tat die Frage nach der Zukunft des Bundes in ihrer ganzen Schärfe und Dramatik aufgeworfen. Denn sie hängt damit zusammen, ob es dem Bund möglich ist, Konkurrenz der Einzelgewerkschaften im Prinzip zu verhindern. Darum steht und fällt der DGB mit verbindlichem Schiedsverfahren in Streitigkeiten über die Organisationszuständigkeit und Abgrenzungsfragen.

Wenn sich Einzelgewerkschaften außerstande sehen, sich verbindlichen Schiedssprüchen des DGB auf der Grundlage der Satzung des Bundes zu unterwerfen, dann ist die Zukunft des DGB akut gefährdet.

Nicht nur, daß ein Hauen und Stechen um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer innerhalb und außerhalb der Gewerkschaften auf Mitglieder und potentielle Mitglieder abstoßend wirkt, eine solche Entwicklung würde die Gewerkschaftslandschaft verändern und die Bedeutung der Gewerkschaften im politischen System der Bundesrepublik unmittelbar aushöhlen.

Damit wäre der Bruch mit der deutschen Gewerkschaftstradition eingeleitet und eine Entwicklung absehbar, daß die Gewerkschaften sich zu einem Spiegelbild einer und in einen Spielball in einer von allen politischen und sozialen Fesseln befreiten Marktwirtschaft verändern würden: Konkurrenzgewerkschaften im Konkurrenzkapitalismus.

Denkt man den Ansatz konsequent fort, daß eine verbindliche Schiedsordnung der grundgesetzlich verankerten Entscheidungsfreiheit der Einzelgewerkschaften widerspräche, dann steht am Ende einer solchen Entwicklung keine geschlossene Gewerkschaftsbewegung mit gemeinsamen Grundwerten mehr, sondern reine Interessenverbände, pressure groups, die kein Mandat haben, für alle Arbeitnehmer in diesem Land zu sprechen. Mit diesem Ansatz wäre der Weg der deutschen Gewerkschaftsbewegung in die Richtung von Berufsverbänden oder Zünften vorgezeichnet. Damit stünde einem Gesellschaftsmodell der Arbeitgeber und Teilen der Bundesregierung kein gesellschaftliches Konzept auf gewerkschaftlicher Seite mehr gegenüber, das als Gegenentwurf zum „Kapitalismus pur“ gesehen werden kann.

Das Ergebnis wäre weniger das von verschiedenen Seiten befürchtete Wiedererstehen politischer Richtungsgewerkschaften, als vielmehr ein deutliches Signal für eine Entpolitisierung der deutschen Gewerkschaftsbewegung. So etwas kann im Ernst von niemandem gewollt werden.

Die IG Metall wird alles daran setzen, eine solche Entwicklung zu verhindern, da schrankenlose Gewerkschaftskonkurrenz der Gewerkschaftsbewegung insgesamt erheblich schaden würde. Es wäre aberwitzig, wenn sich die Gewerkschaftsbewegung in Deutschland ihres historischen Vorteils gerade dann begeben würde, wenn Gewerkschaften in anderen Ländern organisatorische und politische Zersplitterung zu überwinden beginnen.