
Hans O. Hemmer

Am Ende ein Anfang?

Die beinahe 50 Jahre seit 1949 machen in der hundertfünfzigjährigen Geschichte der deutschen Gewerkschaften die stabilste und wohl auch erfolgreichste Periode aus.

Die frühen gewerkschaftlichen Ansätze der Zigarrenarbeiter und Buchdrucker in der Revolution 1848/49 wurden nach wenigen Jahren von politischer Restauration und polizeilicher Verfolgung unterbunden; die sechziger und siebziger Jahre des 19. Jahrhunderts brachten - im Zuge beschleunigter Industrialisierung - vielfältige gewerkschaftliche Neugründungen, die im weiteren Verlauf höchst bedeutungsvolle „Arbeitsteilung“ zwischen politischen Parteien und Gewerkschaften sowie erste Überlegungen zu Dachverbänden. All das wurde vom 1878 erlassenen Sozialistengesetz zunichte gemacht, das allerdings den gewerkschaftlichen Grundgedanken eher stärkte und unter dessen Regime sich einflussreiche und oft gut getarnte neue Organisationen formten. Vom Fall des Ausnahmegesetzes (1890) bis zum Beginn des Ersten Weltkriegs erfuhr die Gewerkschaftsbewegung - bei allen Schwierigkeiten und Rückschlägen im einzelnen - einen machtvollen Mitgliederzuwachs, es fielen weitreichende organisatorische Entscheidungen, die Gewerkschaften emanzipierten sich von ihren „Vormündern“: sozialdemokratischer Partei und katholische Kirche.

Der Erste Weltkrieg bildet - mit vorausseilender gewerkschaftlicher „Burgfriedenspolitik“ an dessen Beginn sowie der formellen staatlichen und unternehmerischen Anerkennung der Gewerkschaften am Ende - eine politische, kaum aber eine organisatorische Zäsur. Und auch in den vierzehn Jahren der Weimarer Republik hat sich an den organisatorischen Grundmustern ebensowenig geändert wie am System der Richtungsgewerkschaften. Die Nationalsozialisten nahmen - nach der frühzeitigen Zerschlagung der Gewerkschaften - für ihr autoritär-diktatorisches „Führer“-System der Arbeitgeber-/Arbeitnehmer-Beziehungen Elemente aus unrealisiert

gebliebenen gewerkschaftlichen Konzepten auf: Die Deutsche Arbeitsfront (DAF), der allerdings auch die Arbeitgeber als Zwangsmitglieder angehörten, orientierte sich in ihrem organisatorischen Aufbau an Industrieverbandskriterien, sie „vereinte“, ebenfalls zwangsweise, alle Arbeitnehmer, ungeachtet aller religiösen und politischen Einstellungen.

In der einmaligen „Kahlschlagsituation“ nach 1945 - die DAF existierte nicht mehr, Gewerkschaften gab es noch nicht wieder - waren die historischen Erfahrungen präsent. Zwar konnte daraus in den Westzonen, weil die dortigen Alliierten eine zu große Nähe zur vorangegangenen faschistischen Zwangsorganisation fürchteten, die von vielen Gewerkschaften favorisierte Schlußfolgerung einer „Allgemeinen Gewerkschaft“ mit Pflichtmitgliedschaft nicht gezogen werden. Der dann von allen Beteiligten akzeptierte und 1949 etablierte Kompromiß: verschiedene religiöse und politische Richtungen einschließende, einheitsgewerkschaftliche, finanziell und tarifpolitisch autonome Industrieverbände mit dem Organisationsprinzip „Ein Betrieb - eine Gewerkschaft“ und einem von ihnen finanzierten Dachverband trug den Erfahrungen und der industriellen Entwicklung durchaus Rechnung.

Dieses Modell hat - auch und gerade im internationalen Vergleich - den deutschen Gewerkschaften bis in die neunziger Jahre dieses Jahrhunderts eine beachtliche Stabilität verliehen. Zwar wurde keines jener Grundelemente über die gesamte Zeit in der Praxis sauber ausgeführt - mal bekriegten sich mehrere DGB-Gewerkschaften in einer Branche oder gar einem Betrieb, mal wurde ein zukunftssträchtiger Bereich (z.B. Kunststoff) von einer Gewerkschaft usurpiert, mal unterlief diese oder jene parteipolitische Einseitigkeit, aber alles in allem erwies sich das letztlich an Werkstoffen und an Berufen orientierte Basismuster der spätindustriellen Ökonomie ebenso gewachsen wie es in den christlich-sozialdemokratischen Korporatismus paßte. So viel Erfolg kann allerdings auf die Dauer zu Selbstzufriedenheit, getrübt Wirklichkeitswahrnehmung und wenig ausgeprägter Zukunftsorientierung führen.

Von der Öffentlichkeit, der Politik, erstaunlicherweise auch von den Gewerkschaften selbst ist offenbar nicht wahrgenommen worden, daß das 1949 geschaffene Gewerkschaftsmodell seit Mitte der neunziger Jahren außer Betrieb geraten ist¹ und seine Bestandteile seitdem neu zusammengesetzt werden und/oder erodieren: Schon vollzogene und noch zu vollziehende Fusionen scher(t)en sich nicht am Industrieverbandsprinzip; der Grundsatz „Ein Betrieb - eine Gewerkschaft“ wird in der alltäglichen Praxis an vielen Stellen durchlöchert; die Regeln der Einheitsgewerkschaft werden von Parteien wie Gewerkschaften zusehends lässiger gehandhabt; der Dachverband wird einer andauernden Schwächung unterworfen.

1 Die Untersuchung der Frage, welche Rolle dabei das vorherige desaströse Ende der gewerkschaftlichen Gemeinwirtschaft gespielt hat, haben die Gewerkschaften bislang nicht in Angriff genommen. Sie könnte von initialer Bedeutung gewesen sein.

Außerdem treten nun Problemlagen immer markanter zutage, die bisher von Erfolg und Effektivität überdeckt wurden bzw. als irrelevant erschienen: Die Strukturen von gewerkschaftlicher Mitgliedschaft und Arbeitnehmerschaft insgesamt weichen nach wie vor signifikant voneinander ab (geringer Angestelltenanteil, geringer Frauenanteil, überproportionaler Rentneranteil); bei den Jugendlichen klafft eine regelrechte „Organisationslücke“; die traditionellen „Zuständigkeiten“ der Gewerkschaften stimmen mit den Branchenzuschnitten immer weniger überein; die innere „Verfassung“ der Gewerkschaften und ihre „Organisationskultur“ sind nicht auf der Höhe der Zeit.

Alles in allem gerät mit dem epochalen Wandel der Industriegesellschaft zur Dienstleistungs- und Informationsgesellschaft auch die bewährte, hundertjährige deutsche Gewerkschaftsstruktur unter unabweisbaren Reformzwang. Ein allererster Schritt war die Umwandlung der altherwürdigen Druckergewerkschaft in die Industriegewerkschaft Medien, die sich außerordentlich mühsam gestaltete. Und an einem wirklich gedeihlichen gewerkschaftlichen Zusammenwirken von Druckern, Journalisten, Musikern, Schriftstellern und Bühnenarbeitern gibt es nach wie vor Zweifel. Mit gehörigem Abstand folgten Fusionen z.T. sehr unterschiedlicher Organisationen: Es verbanden sich die IG Bergbau und Energie, die IG Chemie, Papier, Keramik und die Gewerkschaft Leder zur IG Bergbau, Chemie, Energie; die IG Bau-Steine-Erden und die Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft zur IG Bauen-Agrar-Umwelt; die IG Metall nahm die Gewerkschaft Textil-Bekleidung auf (die Gewerkschaft Holz und Kunststoff ist ebenfalls auf dem Weg in die IG Metall). Angekündigt ist die Fusion mehrerer DGB-Gewerkschaften (Gew. Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, Gew. Handel, Banken und Versicherungen, Deutsche Postgewerkschaft, Gew. Erziehung und Wissenschaft, IG Medien) und der dem DGB nicht angehörenden Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG) zu einer großen Dienstleistungsgewerkschaft. Es ist eher unwahrscheinlich, daß damit alle Fusionsmöglichkeiten ausgeschöpft sind; jedoch hat schon die Summe dieser Maßnahmen das Strukturmodell von 1949 de facto außer Kraft gesetzt. Die Frage, ob dadurch eine neue Struktur an dessen Stelle getreten sei, muß allerdings verneint werden. Allenfalls zeigt sich eine Tendenz, die neuen Gewerkschaften nach dem Kriterium voneinander abzugrenzen, ob sie Mitglieder in der Produktion oder im Dienstleistungsbereich organisieren. Es muß intensiv bezweifelt werden, ob sich daraus ein neues Organisationsschema entwickeln (lassen) könnte.

Zukünftige relevante Zuwächse an Arbeitsplätzen sind in allererster Linie im Bereich der (privaten) Dienstleistungen zu erwarten - und gerade dort haben die Gewerkschaften bisher ihr markantestes Organisationsdefizit. Die meisten „alten“ Industrien stehen entweder vor dem Ende (Bergbau), schrumpfen (Stahl) oder stagnieren (Automobil), selbst in bisherigen Wachstumsindustrien (Chemie) sind jedenfalls Zuwächse an Arbeitsplätzen kaum

zu erwarten. Viele der traditionsreichen Industrie-Firmen haben ihre Unternehmensbereiche inzwischen so erweitert und ergänzt, daß sie zumindest auch, wenn nicht gar in erste Linie Dienstleistungsunternehmen sind (z.B. Mannesmann).

Angesichts dieser Umstände werden auch die klassischen Industriegewerkschaften zukünftige im Dienstleistungsbereich Mitglieder organisieren wollen und müssen, was sie übrigens schon jetzt tun (man denke an die Tarifverhandlung der IG Metall mit dem Mobilfunk-Unternehmen debitel). Damit taucht eine Konfiguration am Horizont auf, die wenig Gutes verspricht: eine Dienstleistungsgewerkschaft und mehrere kombinierte Industrie-/Dienstleistungsgewerkschaften (Multibranchengewerkschaften), die um Mitglieder konkurrieren. Damit würde sich, natürlich völlig unterschiedlich in den Einzelheiten, die Konstellation von Konkurrenzgewerkschaften (vom einzelnen Betrieb bis zu ganzen Branchen) wiederholen, die sich weder in der deutschen noch in der internationalen Gewerkschaftsgeschichte bewährt hat. Auch die formelle Beibehaltung eines Dachverbandes, der ohne jede durchsetzbare Kompetenz bei „Grenzstreitigkeiten“ bleibt, könnte fatale Folgen nicht mildern. Denn nichts spricht dafür, daß die Grundsubstanz gewerkschaftlicher Organisation, die Solidarität, in einer nachindustriellen Gesellschaft und Ökonomie bei der Interessendurchsetzung verzichtbar wäre. Kann also eine schleichende Mutation zu „Konkurrenzgewerkschaften“ verhindert werden – womöglich unter Einsatz der alten organisatorischen Ingredienzien und Hilfsmittel der Solidarität?

Das Industrieverbandsprinzip: Die Form der überberuflichen gewerkschaftlichen Organisation nach Branchen, Industriezweigen ist in Deutschland zwar nie mit letzter Konsequenz angewandt worden, hat sich aber seit den neunziger Jahren des vergangenen Jahrhunderts und insbesondere nach 1945 eindeutig durchgesetzt. Es hat einerseits zu, vor allem in der Tarifpolitik, gleichermaßen effektiven wie flexiblen und finanziell stabilen Größenordnungen geführt (z.B. Metall, Chemie, Öffentlicher Dienst), andererseits durchweg ein gewisses Zusammengehörigkeitsgefühl in der jeweiligen Mitgliedschaft gewährleistet. In der charakteristischen Mischung mit übriggebliebenen berufsverbandlichen Elementen hat die industrieverbandliche Organisationsform in der Ausprägung von 1949 den größten Anteil am Erfolg der deutschen Gewerkschaften und ihrer Überlegenheit gegenüber anderen nationalen Varianten (z.B. Frankreich, Großbritannien, Italien).

Wenn die industrielle Entwicklung des ausgehenden 19. Jahrhunderts den Industrieverband als adäquate gewerkschaftliche Antwort nahelegte, so läßt ihn die nachindustrielle Entwicklung am Ausgang des 20. Jahrhunderts überholt und unpassend erscheinen. Die vor allem nach Werkstoffen getrennten industriellen Produktionen sind auf dem Rückzug und/oder amalgamieren sich mit Dienstleistungen, neuen Medien, Kommunikationssystemen zu neuen, meist international verwobenen und agierenden Komplexen.

Die gewerkschaftliche Antwort darauf steht aus; sie ist nicht mit dem 100 Jahre alten Industrieverbandsprinzip zu geben. Ob die - sich abzeichnende - Unterscheidung nach Produktion und Dienstleistung der richtige Weg ist, müßte intensiv untersucht und - mit allen Beteiligten und Betroffenen - diskutiert und entschieden werden.

„Ein Betrieb - eine Gewerkschaft“: Diese Maxime steht mit dem Industrieverbandsprinzip im Zusammenhang und hat sich ebenfalls als zweckmäßig für die gewerkschaftliche Interessenwahrnehmung und -durchsetzung erwiesen. Sie ist bereits jetzt in der täglichen Praxis außerordentlichen Belastungsproben ausgesetzt, die sie womöglich nicht bestehen wird. Die Etablierung unterschiedlicher Gewerkschaften in ein und demselben Betrieb, Unternehmen, Konzern kann, wie gesagt, nur Konkurrenzkämpfe zur Folge haben (in vielen Fällen mit einer zusätzlichen internationalen Komponente), an deren (unabsehbarem) Ende womöglich ein Sieger steht, vielleicht aber auch nur Verlierer stehen. Auf jeden Fall würde diese Konkurrenz Kräfte binden, die bei der Interessenvertretung fehlen. Es scheint also ratsam, das Prinzip „Ein Betrieb - eine Gewerkschaft“ - in welcher Modifikation auch immer - zu erhalten.

Einheitsgewerkschaft: Als wesentliches Motiv für die Gründung von Einheitsgewerkschaften nach 1945 - denen Arbeitnehmer unterschiedlichen Glaubens und verschiedener politischer Richtungen gleichermaßen angehören können - gelten historische Erfahrungen; mit der Zerstrittenheit in Richtungsgewerkschaften (vornehmlich sozialdemokratischer und katholischer Provenienz), die sich besonders gegenüber dem Nationalsozialismus als fatale Schwäche auswirkte. (Allerdings sind, am Beginn der nationalsozialistischen Herrschaft, auch Einigungsbestrebungen zu verzeichnen, die auf eine Rettung der Organisationen und deren Weiterbestehen in einem nationalsozialistischen Staat hinausliefen.) Auch wenn man einräumt, daß beim Thema „Einheitsgewerkschaft“ Mythologisierung und Heroisierung ebenso im Spiele sind wie Verschleierung und Verharmlosung, ist ihre Wirksamkeit in der und für die Politik der Bundesrepublik nicht geringzuschätzen. Alle Regierungen haben sie respektiert, mit ihr zusammengearbeitet und Anregungen aufgenommen. Daß dabei die sozialdemokratisch geführten Regierungen größere Rücksichten genommen haben und die Gewerkschaften mehr in den Politikprozeß einbezogen haben, hat mit den Kräfteverhältnissen innerhalb der Mitgliedschaften und der Apparate ebenso zu tun wie mit gemeinsamen historischen Erfahrungen.

Es muß auch weiterhin im Organisationsinteresse von Gewerkschaften liegen, sich gegenüber Religionen und politischen Einstellungen, z.B. aber auch Staatsangehörigkeiten, ihrer Mitglieder offen zu halten. Ob sich die Orientierung dabei weiterhin so stark bis einseitig auf die zwei großen Zweige der deutschen Parteientradition richten sollte, ist zweifelhaft. Eine Öffnung zu allen demokratischen Richtungen und Strömungen, auch solchen, die (noch) nicht die Form einer politischen Partei angenommen haben oder dies

auch gar nicht anstreben, dürfte unter Gesichtspunkten von gesellschaftlicher Verankerung und politischer Kultur, aber auch der Mitgliederrekrutierung, angezeigt sein. Problematisch hingegen ist eine (zu) enge oder gar einseitige Verbindung mit Kräften, die sich dem gescheiterten Sozialismus verpflichtet fühlen - damit kann man potentielle neue, interessante Mitglieder nur abschrecken und sich den politischen Spielraum einengen.

Verhältnis Gewerkschaften - Dachverband: Die Konstruktion von ökonomisch und tarifpolitisch autonomen Mitgliedergewerkschaften und einem von ihnen finanziell abhängigen Dachverband stellt in gewisser Weise einen Kompromiß zwischen den Vorstellungen der Westalliierten und jenen vieler deutscher Gewerkschafter der Nachkriegszeit dar, die bekanntlich eine „Allgemeine Gewerkschaft“ wollten, die Mitglieder (eventuell sogar zwangsweise) organisieren und Finanzhoheit haben sollte. Die Konstellation, die sich, mit unterschiedlichen Nuancierungen im Zeitverlauf, bewährt hat, würde sich bei einer Zahl von nur noch sechs oder gar vier Gewerkschaften auch qualitativ gravierend ändern. Das können auch die wiederholten Bekenntnisse zu einer „Stärkung des DGB“ nicht aus der Welt schaffen. Es ist sogar fraglich, ob bei einer nur noch ganz kleinen Zahl von Gewerkschaften, die ihrerseits so etwas wie Dachverbände darstellen, dem DGB in seiner jetzigen Konstruktion überhaupt noch eine sinnvolle Funktion zuzuweisen ist.

Die Musterung der gewerkschaftlichen Bauelemente ergibt, daß sie das bestehende Gebäude zwar noch tragen, aber nur bedingt zur Einrichtung eines neuen geeignet sind - dessen Bauzeichnung allerdings ebenfalls noch aussteht. So wie es aussieht, wird sie sich nach einer Entwicklung zu richten haben, die im Gange ist, und die sehr stark von Finanz- und Funktionsinteressen, von Geld und Macht geprägt ist. Eine dauerhafte Stabilisierung neuer Formen ohne intensive und breit angelegte Diskussions- und Kommunikationsprozesse ist allerdings im Informationszeitalter noch weniger wahrscheinlich als vor 100 Jahren. Damals ging man behutsam mit großen Veränderungen um: „Die Einsicht, daß die Umwandlung von Organisationsformen auch einen intensiven Meinungsbildungsprozeß der betroffenen Mitglieder voraussetzte ..., bestimmte diesen vorsichtigen Kurs.“ (Klaus Schönhoven)

Es geht in dieser Zeit um nicht mehr und nicht weniger als zu entscheiden, wie die Gewerkschaften als zukünftige Arbeitsmarktparteien, als gesellschaftliche und soziale Verbände aussehen sollen: eine mögliche Spanne zwischen Konkurrenzorganisationen und Standesverbänden läßt sich denken. Vielleicht sollte man die Option für eine „Allgemeine Gewerkschaft“ (die zwischendurch einmal kurz in der laufenden Diskussion auftauchte), in der die nötigen Unterschiede ihren Platz haben können, die aber gleichzeitig das ebenso notwendige Verbindende sichert, nicht ganz ausschließen - nicht zuletzt unter Würdigung von Tendenzen anderswo in Europa sowie im Hinblick auf die europäische Zukunftsdimension.