

# Aussprache

## Eine neue Gewerkschaft entsteht

(Zu Heft 10/99: Dienstleistungsgesellschaft mit Dienstleistungsgewerkschaft(en)?)

Eine neue, moderne Gewerkschaft entsteht. Sie wird weit über drei Millionen Mitglieder vereinen. Die neue Gewerkschaft gestaltet die Arbeit und bietet Leistungen für die Beschäftigten in mehr als tausend Berufen.

Die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG), die Deutsche Postgewerkschaft (DPG), die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV), die IG Medien und die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) wollen sich zusammenschließen.

Es gilt jetzt mitzumachen bei der Gestaltung einer neuen Gewerkschaft, um ihr ein unverwechselbares Profil zu geben.

### Die Herausforderung

Gewerkschaften sind nicht Selbstzweck. Sie sind das Instrument der von der Erwerbsarbeit abhängigen Menschen zur Bildung von Gegenmacht. Sie wollen die eigenen Interessen gegen jene durchsetzen, die über Finanz- und Realkapital und damit über das Angebot an bezahlter Arbeit verfügen. Starke Gewerkschaften waren und sind deshalb für eine demokratisch verfasste Gesellschaft unverzichtbar. Dieser Bestimmung dienen Organisationsstrukturen und Regeln des gewerkschaftlichen Lebens. Sie unterliegen der Notwendigkeit reformerischen Wandels, wenn das Erreichen der gesetzten Ziele nicht gefährdet werden soll. Herbert Mai,

Vorsitzender der Gewerkschaft ÖTV: „Ziel der geplanten Fusion ist es deshalb auch, mehr Möglichkeiten zur Durchsetzung politischer Inhalte oder von Tarifzielen zu erhalten, also durch Stärke und Macht einen stärkeren Gestaltungseinfluss ausüben zu können“.

### Nationale und internationale Unternehmenskonzentration

Die auf der Grundlage neuer Technologien sich ständig verändernden technischen Produktionsmöglichkeiten führen zu neuen Unternehmens- und Branchenstrukturen. Einerseits finden Dezentralisierungs-, andererseits auch neue Konzentrationsprozesse statt. Bis Ende November 1998 sind dem Bundeskartellamt in Berlin 1597 Unternehmenszusammenschlüsse angezeigt worden - ca. 10 Prozent mehr als 1997. Dabei blieben die beachtlichen Transaktionen im Handwerk und Kleingewerbe weitgehend unberücksichtigt.

Mit Hinweis auf eine „angesichts des weltweiten Wettbewerbs erforderliche Zukunftssicherung“ (Daimler/Chrysler-Konzernchef Jürgen Schrempp) fusionierten Daimler-Benz und der US-Konzern Chrysler zum weltweit drittgrößten Autohersteller. Während als Folge die Dividenden 1998 deutlich höher ausfielen als das, was die Aktionäre der alten Daimler-Benz-AG erhalten hätten und die „Synergieeffekte“

mit 1,3 Mrd Euro beziffert werden, ist nach Einschätzung des Betriebsrats jeder fünfte der weltweit 456.000 Arbeitsplätze gefährdet.

Nach knapp sieben Monaten war im Juni 1999 die Fusion der Deutschen Bank mit dem US-Investmenthaus Bankers Trust zum größten Finanzinstitut der Welt perfekt. Dieser Zusammenschluss kostet ca. 5.500 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern - vornehmlich in New York - ihren Arbeitsplatz, während die Börse den Zusammenschluss mit leichten Kursgewinnen honorierte.

Am weitesten ist die Herausbildung neuer Unternehmensstrukturen in der Luftfahrt-, der Computer- und Telekommunikationswirtschaft fortgeschritten. Ihre Märkte werden von wenigen weltumspannenden Großkonzernen beherrscht, die in ihrem Marktsegment über ein relativ gesichertes Angebotsmonopol oder -oligopol verfügen. Bei der Luft- und Raumfahrtindustrie teilen sich Boeing und Airbus das Geschäft. In der Computerindustrie sind Intel, IBM, Microsoft und der deutsche Softwarekonzern SAP die beherrschenden Anbieter.

Nach der Vielzahl von Aquisitionen, die den Weg des Hoechst-Konzerns von einem Chemie- und Rohstoffmulti durch das Zusammengehen mit Rhone-Poulenc zu einem Arzneimittel- und Pflanzenschutzspezialisten säumten, fiel es kaum noch auf, dass Hoechst seine Farben- und Lacktochter Herberts an DuPont verkaufte.

Inzwischen hat der britische Mobilfunkkonzern Vodafone den deutschen Mannesmann-Konzern aufgekauft. Die Mannesmann-Aktionäre sind nach dem damit einhergehenden Aktientausch mit 47,2 Prozent am vergrößerten Vodafone-Konzern beteiligt.

### **Der Shareholder-Value-Kapitalismus beeinflusst die Lebensbedingungen von Millionen Menschen**

Eins der Merkmale dieser Aktivitäten ist der Kapitalismus. Die Renditen der Unternehmen werden weltweit verglichen und wenn diese zu niedrig ausfallen, wird dem betreffenden Unternehmen das Geld entzogen und dem Management droht die Entlassung. Dadurch wächst der Druck auf die Manager, die Profite zu steigern und damit für langfristig steigende

Dividenden zu sorgen. Mit der digitalen Technik wurde dem weltweit agierenden Finanzier eine neue Waffe in die Hand gegeben. Damit wirkt er wie ein Erpresser mit dem Messer der Informations- und Kommunikationstechnik am Halse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Immer mehr von ihnen verlieren hierdurch weltweit ihre Existenzgrundlage. Diejenigen, die noch über einen Arbeitsplatz verfügen, zittern davor, demnächst ebenfalls ausgemustert zu werden. Das bricht aber nicht schicksalhaft über die Menschen herein, sondern ist das Ergebnis planmäßigen Handelns einiger Weniger.

Mit dieser Entwicklung geht ein Zuwachs des Anteils des Dienstleistungssektors zulasten der materiellen Güterproduktion einher. In Westdeutschland sank der Anteil der Beschäftigten im industriellen Bereich zwischen 1950 und 1997 von 43 auf 34 Prozent, während er sich im Dienstleistungssektor von 33 auf 63 Prozent erhöhte. Von 1991 bis 1997 hat die Beschäftigung in den Dienstleistungsberufen um 4,1 Prozent zugenommen - bei den Männern liegt die Zunahme bei 1,1 Prozent und bei den Frauen bei 6,6 Prozent.

Diese Entwicklungen wirken auf das persönliche Schicksal der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die Voraussetzungen für die Arbeit ihrer Gewerkschaften direkt ein. Als der Deutsche Gewerkschaftsbund 1949 gegründet wurde, war beispielsweise das Post- und Fernmeldewesen in staatlicher Hand und grundgesetzlich geschützt. Dennoch gab es auch hier beachtliche technische Innovationen; erinnert sei an die Realisierung des nationalen und internationalen Selbstwählerdienstes und die Automatisierung der Briefverteilung. Dank des gewerkschaftlichen Einflusses auf die Arbeits- und sozialen Bedingungen hielten sich die Folgen für die in diesen Bereichen tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in noch erträglichen Grenzen.

Die vom Deutschen Bundestag mehrheitlich beschlossene Zerschlagung der Deutschen Bundespost in drei selbstständige Unternehmen, die dann folgende Umwandlung in privatrechtliche Aktiengesellschaften und die Zulassung konkurrierender Unternehmen haben die Verhältnisse im Organisationsbereich der DPG grundlegend verändert. Die Strukturen der Unternehmen sind mit denen der Bundespost nicht mehr vergleichbar und unterliegen ständigem Wandel.

Die Aktien der Deutschen Telekom werden inzwischen an der Börse gehandelt. Der gescheiterte Versuch, mit „Telecom Italia“ zu fusionieren, macht die Bestrebungen des Managements nach internationalen Verbindungen deutlich. Die Deutsche Post AG und die Schweizer Danzas-Holding AG fusionierten zum fahrenden Frachtkonzern in Europa, der mit der Übernahme des größten U.S.-amerikanischen Luftfrachtunternehmens Air Express International (AEI) die Marktführung im weltweiten Luftfrachtgeschäft anstrebt.

Die Privatisierungswelle führte zu einem Arbeitsplatzabbau großen Stils. So baute die Telekom seit ihrer Privatisierung ca. 60.000 Arbeitsplätze ab. Die Post reduzierte ihren Stellenbestand 1997/98 um 35.000. Weitere Stellen stehen zur Disposition. Wenn es bislang zu keinen Entlassungen bei Post, Postbank und Telekom kam, ist das auf die mit der DPG abgeschlossenen Tarifverträge und Vereinbarungen zurückzuführen. Diese wurden oftmals erst nach öffentlichkeitswirksamen Aktivitäten der Gewerkschaftsmitglieder durchgesetzt. Hier bewährte sich die in fünf Jahrzehnten gewachsene starke Identifizierung mit ihrer Gewerkschaft. Gleichwohl: Der Abbau von Arbeitsplätzen führte bei gleich bleibendem Organisationsverhältnis zu einem erheblichen Rückgang der Mitgliedszahlen.

#### **Die Antwort**

Die dargestellte Entwicklung übt auf Existenz und Arbeit der Gewerkschaften erheblichen Einfluss aus und zwingt zu organisatorischen Konsequenzen, wenn gewerkschaftliche Macht nicht aufgegeben, sondern gestärkt werden soll. Daraus wurden im Bereich der Industriegewerkschaften bereits organisatorische Konsequenzen gezogen. Im Frühjahr 1989 bildete die IG Druck und Papier mit der Deutschen Journalisten-Union, dem Schriftstellerverband und der DGB-Gewerkschaft Kunst die neue IG Medien. Mit Wirkung vom 1. Januar 1996 fusionierten die IG Bau-Steine-Erden und die Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft zur neuen IG Bau-Agrar-Umwelt. Es folgte zur Jahreswende 1997/98 der Zusammenschluss der IG Chemie-Papier-Keramik, der IG Bergbau und Energie sowie der Gewerkschaft Leder zur neuen IG Bergbau-Che-

mie-Energie. Schließlich schlossen sich die Gewerkschaften Textil-Bekleidung sowie Holz und Kunststoff der IG Metall an.

Die Gewerkschaften aus den Dienstleistungsbereichen und der dienstleistungsnahen Industrie, im Medien-, Kultur- und Bildungsbereich wollen nun auch ihre Kräfte bündeln. Gewerkschaftliche Konkurrenz wird damit beseitigt, neue Mitglieder können gewonnen werden. Erfahrung und Kompetenz werden vereint. Neue Antworten auf den gesellschaftlichen Wandel werden gefunden.

*Waldemar Hirsch,  
Messel*

#### **„Aus der Geschichte lernen“**

**(Zu Heft 12/99: „Bewegte Zeiten – Arbeit an der Zukunft“)**

„Aus der Geschichte lernen.“ Auf diese Formel lassen sich Leitmotiv und Ablauf der Wissenschaftlichen Konferenz, die der DGB aus Anlass seines 50-jährigen Bestehens am 11. und 12. Oktober 1999 in München veranstaltete, bringen. Wie oft hat diese Kernfrage einer Tagung, einem Kongress oder einer Ausstellung das bestimmende Motto gegeben. Und wie oft sind die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit dem festen Vorsatz in den Alltag zurückgekehrt, die neuen oder aufgefrischten Einsichten zu leben und in praktisches Handeln umzusetzen. So weit die Erkenntnis „Aus der Geschichte lernen“ auch verbreitet ist und so sehr wir um die Schwierigkeiten mit ihrer Umsetzung wissen, ändert dies nichts am Wahrheitsgehalt der Aussage.

Einen hervorragenden Anlass dafür, die Analyseerkenntnisse geschichtlicher und gegenwärtiger Prozesse und Situationen über das Ende einer solchen Konferenz hinaus in die konkrete Alltagsarbeit einzubeziehen und zur Richtschnur derselben zu machen, liefern die „Gewerkschaftlichen Monatshefte“ in ihrer Dezember-Ausgabe 1999. Die dortige Dokumentation der Wissenschaftlichen Konferenz bietet auch den Nichtteilnehmern, zu denen (leider)

auch ich zähle, eine wahre Fundgrube zur Rückschau und aktuellen analytischen Bestandsaufnahme gewerkschaftlicher Arbeit in Deutschland. Da drängt es sich geradezu auf, nach dem „Na und?“, nach den Folgerungen und Konsequenzen einer solch profunden und historisch begründeten Situationsanalyse zu fragen. Denn in der Tat, eine so hochwertige Bilanzierung darf nicht nur zu innerer Zufriedenheit führen, sondern muss Strategieüberlegungen auslösen, um den als richtig erkannten Zielen näher zu kommen. Dabei begründet sich die Notwendigkeit, von Einsichten auch zu konkreten Konsequenzen zu gelangen, keineswegs nur aus dem „gesunden Menschenverstand“ heraus. Sie lässt sich auch durch ökonomische Grundtatsachen fundieren. Hoher „Input“ erhält seine Rechtfertigung durch die dadurch erzielten „Gewinne“. Dabei hängt „... die Attraktivität von Gewerkschaften (als Ausdruck von „Gewinn“) ... von der glaubwürdigen Vermittlung programmatischer Ziele in aktives gewerkschaftliches Handeln ab.“ (Schneider, S. 826) Denn vom „Publikum (werden) ... auch zusammenhängende Antworten erwartet ... „ und zwar „durch Lösungsketten ..., nicht durch Emotionen und Einstellungen.“ (Schwengel, S. 826)

Derartige Überlegungen haben die Konferenz des DGB durchaus erkennbar durchzogen. Nicht zuletzt findet sich bei etlichen Autorinnen und Autoren in diesem Zusammenhang der Hinweis auf die Gültigkeit und Relevanz des aktuellen DGB-Grundsatzprogramms. In der Tat stellt dieses Programm einen wichtigen Bezugspunkt für die gewerkschaftliche Zukunftsorientierung dar und bildet damit die Basis, auf der „Attraktivität“ des DGB „glaubwürdig“ erhöht werden kann. Von der Bedeutung dieses Programms zeugt nicht zuletzt der Umstand, dass in München „vor allem über die Frage (diskutiert) wurde, wie es (das DGB-Grundsatzprogramm) in Handeln umgesetzt werden kann.“ (S. 705) Darauf wiesen beispielsweise Franz-Josef Möllenberg (S. 840) und Eva-Maria Stange (S. 841) hin. Ich kann diese Auffassung nur nachdrücklich unterstützen. Dies insbesondere hinsichtlich eines (gerade mit Blick auf die im Entstehen begriffene Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft - ver.di) gestärkten DGB, etwa in dem Sinne, wie Regina Görner ihn skizziert hat: einen DGB, der seine Position auch zur Gewinnung potenzieller Mitglieder präzisiert, um da-

bei „seine Maklerrolle offensiv wahrzunehmen“ (S. 841). Das erfordert freilich, dass „DGB-Arbeit ihr eigenes Verständnis entwickelt“ und nicht darauf wartet, „dass die großen Gewerkschaften sprechen und (sich dann daran) orientieren ...“ . Beachtlich ist auch Görners Hinweis, „dass diejenigen, die DGB-Arbeit machen, ihre Funktion anders verstehen, als das lange Zeit Praxis war.“ (S. 841).

Die Frage steht also im Raum, was man mit einem Programm macht, das nach intensiver fünfjähriger Vorarbeit und einer mehrtägigen teilweise heftigen Debatte auf dem 5. Außerordentlichen DGB-Bundeskongress im November 1996 in Dresden beschlossen worden ist. Einem Programm, das auch noch drei Jahre danach durchweg positiv bewertet wird. Die Antwort darauf kann nur lauten: Es muss alles daran gesetzt werden, die in diesem Programm formulierten Grundgedanken in alltägliches gewerkschaftliches Handeln umzusetzen.

Der DGB-Vorsitzende Dieter Schulte nimmt in seinen Reden immer wieder Bezug auf dieses Programm. So müssten alle haupt- und ehrenamtlichen Gewerkschaftern im DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften mit dem Programm umgehen. Dies hätte nämlich die unschätzbare Wirkung, dass das Bewusstsein um eine gemeinsame Gewerkschaftsorganisation gestärkt und gefestigt würde, was den deutschen Gewerkschaften in ihrem Prozess der strukturellen Neuordnung durchaus gut tun würde. Franz-Josef Möllenberg hat in München darauf hingewiesen, dass „wir ... auf dem Kongress in Dresden 1996 ja nicht nur über Programmatik reden woll(t)en, sondern auch über die Organisationsreform des DGB und der Einzelgewerkschaften.“ Denn „das gehört zusammen. Ein Programm nützt wenig, wenn wir den DGB nicht in die Lage versetzen, dieses Programm auch umzusetzen.“ (S. 840)

Vielleicht kann der nötigen praktischen Umsetzung von Programmatik ein wenig mehr Dynamik dadurch gegeben werden, dass die Verwendbarkeit des DGB-Grundsatzprogramms gesteigert wird, indem man dieses durch ein „Stichwortverzeichnis“ ergänzt. (Ein Vorschlag dazu liegt im Übrigen als „besonderes Geschenk“ des Autors dieser Zeilen zum 50. Geburtstag des DGB vor, wurde bislang allerdings bedauerlicherweise nicht aufgegriffen.)

Zu guter Letzt: Das „Goethe-Jahr“ ist zwar vorbei. Doch „seine“ Erkenntnis ist zeitlos: „Es

ist nicht genug zu wissen; man muss auch anwenden; es ist nicht genug zu wollen: man muss auch tun.“

*Karl-Heinz Köpke,  
Hamburg*

### **Offene Auseinandersetzung mit den Realitäten**

**(Zum Aussprachebeitrag „Eingeschränkte Realitätswahrnehmung“ von Arne Heise in Heft 1/2000)**

Aus drei Gründen möchte ich zu dem Aussprachebeitrag von Arne Heise Stellung nehmen, der seinerseits auf einen Aufsatz von Wolfgang Streeck in den GMH 12/1999 Bezug nimmt. Erstens setzt Heise die persönliche Position Streecks mit der Gesamtsituation des Bündnisses gleich. Zweitens konstruiert er eine Alternative zwischen Makropolitik und Strukturreformen und drittens werden alle Vorschläge Streecks, die auf mehr Beschäftigung zielen, mit dem Etikett „neoliberal“ belegt.

Der Grundgedanke eines „Bündnisses für Arbeit“ ist von der IG Metall Mitte der neunziger Jahre entwickelt worden und beruht auf der Annahme, dass der Markt die Probleme der Massenarbeitslosigkeit allein nicht lösen kann, dass dazu Marktentwicklungen mit gesellschaftlichen Strukturänderungen und staatlichen Aktivitäten in einen neuen Zusammenhang gebracht werden müssen. Die Konkretisierung dieses Gedankens soll hier nicht nachvollzogen werden, aber eine Fixierung der Bündnisdebatte auf Streeck wird weder diesem noch dem Bündnis gerecht.

Heise spricht von einer eingeschränkten Realitätswahrnehmung Streecks, weil er seine (Heises) Sichtweise eines Makro-Dialogs bei Streeck nicht findet, der eine Kooperation der makroökonomischen Akteure (Staat, Notenbank, Tarifparteien) ermöglichen soll. Heise setzt damit die Makropolitik an die Stelle von Strukturreformen, weil doch das „Modell Deutschland“ bisher befriedigend funktioniert habe. Damit konstruiert er eine Alternative, die keine sein

kann. Natürlich brauchen wir Elemente einer Makrosteuerung in der Wirtschafts-, Finanz- und Sozialpolitik, um nur diese Felder zu nennen. Aber gerade in Umbruchzeiten können doch durch Makropolitik allein die Veränderungen der alten Strukturen überhaupt nicht wahrgenommen werden, weil sie in den großen Blöcken saldiert werden. Und die Möglichkeiten, durch Strukturreformen von Institutionen und Entscheidungsprozessen auf die Beschäftigungsentwicklung Einfluss zu nehmen, können doch durch Makropolitik überhaupt nicht abgebildet werden. Leider wird diese Debatte in Deutschland viel zu wenig geführt, aber eine Verhinderung der Diskussion dieser Fragen löst leider nicht die Probleme.

Heise bezeichnet die Vorschläge Streecks, wie Senkung der hohen Arbeitskosten, Aufnahme flexibler Elemente in die Flächentarifverträge oder die Ausweitung der Beschäftigung im Dienstleistungsbereich, durchweg als neoliberal. Ich halte diese Einschätzung für unangemessen. Denn wenn wir in den wirtschaftlichen und sozialen Strukturen zunehmende Flexibilisierungs- und Differenzierungsprozesse beobachten, dann helfen doch Einheitslösungen nicht weiter, allein die Tarifpolitik der vergangenen Jahre beweist das zur Genüge. Ich vermisse eine offene Auseinandersetzung mit den Realitäten. Dabei braucht man die Positionen Streecks nicht zu teilen, aber die Ablehnung einer Diskussion ist fatal. In der Realität gibt es doch schon vielfältige praktische Beispiele, die zeigen, dass man individuelle Optionen, differenzierte Lösungen und sozialstaatliche Absicherungen durchaus miteinander verbinden kann - freilich werden solche neuen Wege von den Hütern der „reinen Lehre“ nicht wahrgenommen oder mit Misstrauen betrachtet.

Den Grundansatz des Bündnisses, marktwirtschaftliche Entwicklungen mit gesellschaftlichen Anforderungen zu verbinden, halte ich nach wie vor für tragfähig, als politische Vision allerdings noch zu wenig ausgearbeitet. Im günstigen Fall könnte das Bündnis die Tarifparteien veranlassen, von einer auf kurzfristige Tarifpolitik abgestellten Betrachtung mehr zu einer stärker auf Lebenslagen, Existenzsicherung und Zukunftschancen bezogenen mittelfristigen Orientierung überzugehen mit dem Schwerpunkt auf nachhaltiger Beschäftigungsausweitung. Dies würde in meinen Augen einen Modernisierungs- und Vitalisierungsschub für

die Gewerkschaften bedeuten, was sich als längerfristiger und durchaus konfliktreicher Lernprozess darstellen kann. Aber die strategische Ausweitung des zeitlichen Horizonts, die gleichzeitige Zusammenführung tarifpolitischer und sozialstaatlicher Akteure, das Einbetten von Einzelmaßnahmen in einen übergreifenden Kontext, all das eröffnet Chancen, wobei man nicht gleich von einem „Modell“ sprechen muss. Selbst das, was man heute als niederländisches oder als deutsches Modell be-

zeichnet, sind bekanntlich Konstrukte, die aus der Rückschau entstanden sind - sie haben sich erst durch vielfältige und oft vom Scheitern bedrohte Prozesse herausgebildet. Eine an den realen Entwicklungen ausgerichtete Diskussion sollte deshalb nicht abgebrochen, sondern fortgeführt werden.

*Gerhard Leminsky,  
Hilden*