

Hans-Otto Hemmer

Gewerkschaftsmisere



Hans-Otto Hemmer, geb. 1946 in Velbert, Studium von Germanistik und Geschichte in Bochum und Freiburg/Br., Gewerkschaftsredakteur und -sekretär, ist seit 1982 Chefredakteur der "Gewerkschaftlichen Monatshefte".

Alle Strukturprobleme, an denen die Gewerkschaften kranken, sind seit vielen Jahren, manche davon sogar seit Jahrzehnten, bekannt, benannt, beschrieben – von der Mitgliederstruktur bis zu den Kongressritualen. Keines ist wirklich gelöst, auch oder schon gar nicht durch die Fusionen, der markantesten Veränderung des vergangenen Jahrzehnts. Sind die Gewerkschaften entwicklungsunfähig, reformunwillig, wirklichkeitsvergessen?

Den Gewerkschaften, die am Ende des 19. und zu Beginn des 20. Jahrhunderts zu den potentesten, einflussreichsten und willensstärksten sozialen Reformkräften gehörten, sind im Verlauf der vergangenen 20, 25 Jahre elementare Kräfte geschwunden oder verloren gegangen und einige Gewissheiten weggebrochen, und zwar ersatzlos. Hier kann nur ganz knapp und vorläufig auf einige davon geschaut werden (*weiter hinten im Heft finden sich mehr Antworten*).

Organisationsprinzipien: Zwar ist das Industrieverbandsprinzip nach wie vor in Kraft, de facto aber abhanden gekommen. ver.di, IG Metall und IG BCE sind zu Multibranchengewerkschaften mit zwar unterschiedlicher Spannweite, aber der gemeinsamen Neigung geworden, Mitglieder überall dort zu gewinnen, wo sie zu gewinnen sind.

Auch das Einheitsgewerkschaftsprinzip ist nach wie vor gültig, hat aber aufgrund von Vernachlässigung, nicht zuletzt durch die Parteien, erheblich gelitten.

Korporatismus: Der Rücktritt Klaus Zwickels versinnbildlicht auch das Ende jenes Korporatismus, dem der damalige IG Metall-Vorsitzende im November 1995 mit seinem Vorschlag eines „Bündnisses für Arbeit“ einen Impuls zu geben versuchte. Die rot-grüne Bundesregierung nahm diesen Ball gerne auf, der dann aber nicht laufen wollte und schließlich 2002 im definitiven Aus landete. Die Unfähigkeit und/oder der mangelnde Willen der Beteiligten, dieses Kommunikations- und/oder Steuerungsinstrument effektiv zu handhaben und zu nutzen, hat die Politik gezwungen, es einigermaßen sang- und klanglos einzumotten. Damit ist die Kommunikation zwischen Gewerkschaften, Unternehmen und Politik zwar nicht

beendet, aber die spezifische Variante einer möglichst wirkungsvollen Konsensbildung entfallen.

Mitglieder/Apparate: Während eine immense Fluktuation in ihrer Frühzeit den Aufbau der Organisationen bedrohte, konnte die Mitgliedschaft seit den sechziger Jahren des 20. Jahrhunderts, nicht zuletzt dank gesicherter Beitragskassierung, vergleichsweise stabil gehalten werden. Dieser Umstand sowie die in Facharbeiterkreisen durchaus vorhandene intergenerationelle Gewerkschaftstreue und die Mitgliederrekrutierung durch Betriebs- und Personalräte haben viele wohl als eine Art von Bestandsgarantie für die Gewerkschaften gedeutet. Jedenfalls gehörten innovative Methoden der Mitgliedergewinnung, darauf abgestimmte Dienstleistungskonzepte und/oder –angebote lange Zeit nicht zu den bevorzugten Themen gewerkschaftlicher Organisationspolitik, was zu der inzwischen beklagten Mitgliederstruktur beigetragen hat.

Nachdem nun unzweifelhaft auf der Hand liegt, dass die Mitgliedergewinnung das erstrangige Gewerkschaftsthema überhaupt zu sein hat, gibt es erkennbare Probleme bei dessen Realisierung. So ist die maßgebliche Gruppe der Funktionäre im Alter zwischen 40 und 60 Jahren nicht darauf vorbereitet und wohl auch nur begrenzt dafür geeignet, die neuen zukunftssträchtigen Mitglieder, etwa im Dienstleistungsbereich, zu gewinnen. In den siebziger und achtziger Jahren sind Gewerkschaftsfunktionäre in den meisten Gewerkschaften eher nach Kriterien der programmatischen Versiertheit und der politischen Ausrichtung rekrutiert worden. Jüngere und ganz junge Funktionäre sind die Ausnahme, so dass die apparativen Ressourcen zu einer zeitgemäßen und effektiven Mitgliederwerbung nicht üppig sind. Ein eigentlich naheliegendes und höchst simples Konzept, wonach möglichst viele hauptamtliche Gewerkschaftsfunktionäre ab sofort in erster Linie neue Mitglieder zu werben hätten, scheint bei dieser Ausgangslage unrealistisch.

Tarifpolitik: Die Tarifpolitik hat sich, nach politisch-programmatischen Unsicherheiten in der gewerkschaftlichen Frühzeit, spätestens seit den zwanziger Jahren des 20. Jahrhunderts, zum Herzstück gewerkschaftlicher Politik entwickelt. Die Gewerkschaften blicken tariflich auf eine Erfolgsgeschichte ohnegleichen zurück, wobei die Metallgewerkschaft meist Vorreiter und –kämpfer war. Es ist ein eindrucksvolles Kapitel in der deutschen Sozialgeschichte, das allerdings längst unter jene Selbstverständlichkeiten gefallen ist, die inzwischen ebenfalls zur Disposition stehen. Dass Erfolg träge und selbstgerecht machen kann, ist nichts Neues. Vielleicht liegt es daran, dass die Tarifpolitik nach den Zeiten der Verteilungsspielräume nicht immer genügend Innovationskraft und Gestaltungswillen aufgebracht hat. Zwar ist sie wesentlich differenzierter und vielseitiger als manche Kritik am inzwischen schon beinahe etwas berüchtigten „Flächentarifvertrag“ vermuten lässt, aber sie lässt sich längst noch nicht genug auf die Vielfältigkeiten des modernen Arbeitslebens ein.

Gemeinwirtschaft: Das Scheitern der Gemeinwirtschaft, das von den Gewerkschaften bisher auch nicht ansatzweise „aufgearbeitet“ wurde, ist längst aus der Erinnerung geschwunden; der Begriff ist nur noch historische Reminiszenz. Diese Sachlage verdeckt, dass die aus der Genossenschaftstradition und dem Wirtschaftsdemokratiegedanken stammende Gemeinwirtschaft nicht nur von elementarer programmatischer Bedeutung für die deutschen Gewerkschaften war, sondern viele Jahre lang auch eine wesentliche Rolle für ihre Alltagsarbeit und ihre Finanzen gespielt hat. Zwar hat man sich ihrer mittels mehr oder weniger radikaler Schritte und mit der Attitüde, es lohne sich nicht, ihr eine Träne nachzuweisen, entledigt, die entstehende programmatisch-politische Lücke aber nicht geschlossen.

Programmatische/Ideologie: Die deutschen Gewerkschaften sind viele Jahrzehnte lang ohne Programme ausgekommen – die wurden den politischen Parteien überlassen. In der prakti-

schen Politik waren sie durchweg pragmatisch, flexibel und kompromissbereit, brauchen sie doch überzeugende Ergebnisse für ihre Mitglieder und die Arbeitnehmer insgesamt. Im Fall der freien Gewerkschaften hieß das, dass ihre Führungsgremien im Vergleich etwa zu SPD, USPD oder gar KPD konservativ, „rechts“ waren.

Mit der Gründung des DGB als Einheitsgewerkschaft 1949 geben sich die Gewerkschaften erstmals eine Art von Programm, das mehrfach geändert und weiterentwickelt wird. Ihre praktische Politik hingegen bleibt, da sich ihre Funktion nicht geändert hat, elementar pragmatisch. Aufgrund der programmatischen Forderungen, etwa zur Vergesellschaftung, zur Wirtschaftsdemokratie oder zur Umverteilung und deren Präsentation durch Funktionäre nimmt die Öffentlichkeit sie mehr und mehr als „links“ wahr, was zu entsprechenden Selbsteinschätzungen beiträgt, die vielfach mittels einer orthodox-antiquierten internen Bildungsarbeit kanonisiert werden. Eine ganze Reihe von Realitätsverlusten mögen sich auf diesen prinzipiellen Sachverhalt zurückführen lassen.

Dieser Liste von "Befunden", die die Gewerkschaften nach 150 Jahren industriegesellschaftlicher Entwicklung erreicht und/oder herbeigeführt haben, ließen sich noch manche Stichworte hinzufügen: der Wandel von Arbeit, das Verhältnis Sozialdemokratie - Gewerkschaften, das Staatsverständnis, die Konstellation Arbeitgeber – Gewerkschaften, die Europäisierung und die Globalisierung.

Allenthalben sind Entscheidungssituationen eingetreten, stehen die Gewerkschaften vor epochalen Weggabelungen. Die historische Erfahrung lehrt sie, darauf mit behutsamer Anpassung und Fortentwicklung des Bewährten, der vorhandenen gewachsenen Strukturen zu reagieren. Das wird, diese Prognose kann man wagen, diesmal nicht mehr reichen. Zwar lässt sich vermuten, dass die Apparate und die Kernbestände der Traditionsmitgliedschaften noch Jahrzehnte finanziell stabil überdauern können, dann aber wahrscheinlich als „Prunkstücke der *industrial archeology*“ (Warnfried Dettling). In einigen Industriegesellschaften, so in Frankreich und in den USA, sind die Gewerkschaften auf dem besten Weg dorthin. Diese Option, die sich eigentlich wenig verlockend anhört, könnte für alle Nutznießer des Status quo durchaus von einigem Reiz sein. Oder sollten die Gewerkschaften, wie Warnfried Dettling ihnen empfiehlt, „aktives Teil einer Bürgergesellschaft“ werden? Sofort erhebt sich die Frage, welche Rolle sie darin spielen können, dürfen, müssen.

Vielleicht ergibt sich ja auch noch eine ganz andere Aufgabe für die Gewerkschaften, wenn die SPD die „soziale Gerechtigkeit“ für erledigt erklärt und sie aus ihrer Programmatik und Politik streicht. Wenn es nämlich einen gemeinsamen Erfolg von Sozialdemokratie und Gewerkschaften gibt, dann ist es der Zuwachs an sozialer Gerechtigkeit zwischen Bismarck und Schröder. Einiges daran mag unwiderrufbar gefestigt sein, aber der größte Teil davon muss zweifellos stets neu politisch gesichert werden – mit welchen Mitteln auch immer. Zwar mögen Missbräuche und Fehlleistungen den Sozialstaat in Nöte und Schief lagen aller Art gebracht haben, deshalb aber sein Grundprinzip für so erledigt zu erklären wie den einst existierenden realen Sozialismus kommt einem Sprung aus der Geschichte und einer Selbstaufgabe gleich. Sollte sich die SPD wirklich endgültig von ihrer historischen Mission verabschieden und nicht jenen, wenn es sein muss, bitteren, Weg finden, den zum Beispiel die dänische Sozialdemokratie erfolgreich beschritten hat, dann allerdings wäre eine historische Allianz beendet und die Gewerkschaften müssten vielleicht allein noch einmal dort beginnen, wo alles einst gemeinsam seinen Ausgang genommen hat.