
Gerhard Beier

Historische Aspekte von Gewerkschaftsreform

Dr. Gerhard Beier, geb. 1937 in Flensburg, Studium der Geschichte und Germanistik in Kiel und Tübingen, Landesvorsitzender des VS in Hessen, ist Redakteur der Internationalen Wissenschaftlichen Korrespondenz zur Geschichte der deutschen Arbeiterbewegung (IWK). Er lebt als freier Autor in Kronberg/Taunus.

„Die Gegenmacht hat viele Wege“, meinte Oskar Negt auf dem 3. Gewerkschaftstag der IG Medien in Bielefeld im Oktober 1995.¹ Die Zahl dieser Wege vervielfältigt sich, wenn Gewerkschaften nicht nur als Gegenmacht, sondern auch als Ordnungsfaktor und als Konfliktpartner betrachtet werden. Funktionen, Strukturen und Aktionen der Gewerkschaften hängen auf vielfältige Weise miteinander zusammen. Die „Wege“, von denen Negt spricht, brauchen einen strukturellen Unterbau; sie müssen Richtung und Ziel funktionsgerecht miteinander verbinden: vor allem benötigen sie „Verkehr“ auf allen Strecken, also aktive Mitglieder, sei es in Tarifbewegung und Arbeitskampf oder in der gesellschaftlichen Auseinandersetzung zur Hebung der Klassenlage und - darüber hinaus - zur Aufhebung der Klassengesellschaft. Mit „ruhendem Verkehr“ wird den Gewerkschaften nicht geholfen. Die Gegenmacht ist kein Parkplatz.

Was Gewerkschaften sind, stand keineswegs von Anfang an fest, wurde auch nicht auf dem Reißbrett entworfen, sondern bildete sich in jahrzehntelangen Erfahrungen heraus. Dieses historisch gewachsene Verständnis, was unter Gewerkschaften zu verstehen sei, wurde in den Jahren der schwersten Verfolgung durch Franz Leopold Neumann auf einen dreifachen Begriff gebracht:

- Gewerkschaften sind Genossenschaften, die auf dem Grundsatz der gegenseitigen Hilfe beruhen. Sie bieten ihren Mitgliedern Krankheits- und Unfallunterstützung, Arbeitslosengeld, Altersrenten, insbesondere Hilfen jeder Art bei Streiks, Aussperrungen und Maßregelungen. Dazu kommt Rechtsschutz vor Gerichten, Verwaltungsbehörden und Sozialversicherungseinrichtungen. Sie kümmern sich um die berufliche, politische und allgemeine Bildung ihrer Mitglieder durch Kurse und Schulen.
- Es sind Kampfverbände zur Beherrschung des Arbeitsmarktes. „Sie stellen der monopolistischen Gewalt des Privateigentums die kollektive Macht der organisierten Arbeit gegenüber.“ Ihr wichtigstes Mittel zur Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen ist der Tarifvertrag, dessen Bestimmungen den ungünstigeren Regelungen eines individuellen Arbeitsver-

¹ Die Gegenmacht hat viele Wege. Bericht in: Kunst & Kultur. November 1995. S. 13 ff.

trages vorgehen. Zur Durchsetzung dienen Verhandlungen und Kampfmittel bis hin zur allgemeinen Arbeitsniederlegung in ganzen Industriezweigen.

- Schließlich erscheinen Gewerkschaften auch als politische Verbände. Sie versuchen, Gesetzgebung, Verwaltung und Rechtsprechung, den gesamten staatlichen Zwangsapparat, in ihrem Sinne zu beeinflussen. Dazu dienen abgestufte Maßnahmen von der einfachen Interessenartikulation bis zum politischen Streik gegen die Regierung oder Teile der Staatsgewalt.²

Wer sich angesichts dieser so weitgefaßten Definition durch einen hervorragenden Arbeitsrechtler und Sozialwissenschaftler, wie es Franz Leopold Neumann war, verwundert die Augen reibt, als würde eine andere Wirklichkeit beschrieben, der frage sich nach dem Funktionsverlust und nach dem Bewußtseinsschwund, den die europäischen Gewerkschaften in dem halben Jahrhundert seit Neumanns Festschreibung womöglich erlitten haben.

Wurzeln in der Klassengesellschaft

Als Ergebnis der ersten industriellen Revolution, die seit dem 18. Jahrhundert ihren Siegeszug von England aus nach Kontinentaleuropa und Nordamerika antrat, entstanden Gewerkschaften als eine Säule der Arbeiterbewegung. Die Arbeiterbewegung verstand - und versteht sich teilweise noch heute - als Klassenbewegung, als soziale Bewegung all jener Menschen, die vom Verkauf ihrer Arbeitskraft zu leben gezwungen sind, die weder vom Ertrag ihres Kapitals noch vom Genuß ihrer Privilegien existieren können.

Der Ursprung dieser Arbeiterbewegung datiert aus dem 19. Jahrhundert, und zwar in Europa von Westen nach Osten fortschreitend, wobei in der Jahrhundertmitte ihre geschichtsphilosophische und gesellschaftswissenschaftliche Analyse einen ersten Höhepunkt erreichte. In seiner Auseinandersetzung mit dem französischen Philosophen Pierre-Joseph Proudhon, der noch dem utopischen Sozialismus zugerechnet wurde, befaßte Karl Marx sich mit den Koalitionen und Assoziationen des Proletariats und gelangte zu folgender Erkenntnis: „Die ökonomischen Verhältnisse haben zuerst die Masse der Bevölkerung in Arbeiter verwandelt. Die Herrschaft des Kapitals hat für diese Masse eine gemeinsame Situation, gemeinsame Interessen geschaffen. So ist diese Masse bereits eine Klasse gegenüber dem Kapital, aber noch nicht für sich selbst. In dem Kampf, (...) findet sich diese Masse zusammen, konstituiert sie sich als Klasse für sich selbst. Die Interessen, welche sie verteidigt, werden Klasseninteressen. Aber der Kampf von Klasse gegen Klasse ist ein politischer Kampf.“³

Verkürzt und auf ein einprägsames Schema gebracht, sieht Marx die Entwicklung von der „Klasse an sich“ über die kämpfende „Klasse für sich“ zur wirtschaftlich und politisch organisierten „Klasse an und für sich“, also zum

² Zusammenfassung nach Leopold Franz (Franz Leopold Neumann), Die Gewerkschaften in der Demokratie und in der Diktatur, Karlsbad 1935.

³ MEW, Bd. 4. S. 180 f.

organisierten Proletariat, das aus der Erfahrung seiner Lage und seiner Kämpfe zu einem neuen gesellschaftlichen Bewußtsein gelangt, und damit zur entscheidenden Kraft im Emanzipationsprozeß der Menschheit wird.

Was damals als „Koalition“ bezeichnet wurde, ist heute die Gewerkschaft. Was Marx zunächst als „Assoziation“ betrachtete, läßt sich als Genossenschaft verstehen. Die politische „Partei“ existierte mehr oder weniger als jenes vagabundierende „Gespenst“, das die heilige Allianz der konservativen Mächte in Schrecken versetzte. Arbeiterbildungsvereine und kulturelle Bestrebungen flankierten die organisatorischen Ansätze, teils als vereinsrechtlich geduldete Formen des Zusammenschlusses, teils als Vorboten der „Kulturmission“ des Proletariats. Seit der Mitte des 19. Jahrhunderts entwickelte sich ein schier unaufhaltsamer Organisationsprozeß, der durch Erfolge, Mißerfolge und damit verbundene Wirren gleichwohl mit kaum glaublicher Zielsicherheit zu einer institutionell gestützten Klassenbewegung wurde, die in der bisherigen Geschichte der Menschheit beispiellos ist.

Zyklen gesteigerter Organisation und verschärfter Regression von 1848 bis 1945 in Deutschland

Die Entwicklung der deutschen Gewerkschaften seit der Mitte des 19. Jahrhunderts vollzog sich durch einhundert Jahre annäherungsweise in Zyklen der Organisation und Repression von jeweils zehn bis fünfzehn Jahren Dauer, also etwa einer halben Generation. Typisch für die deutsche Entwicklung - im Gegensatz zu West- und Nordeuropa - waren repressive Einschnitte, die zur Unterdrückung, nicht aber zur Vernichtung der sozialen Bewegung führten, so daß die Gewerkschaften immer wieder gestärkt und erneuert aus einem Zyklus hervorgingen, bis sie in der Mitte des 20. Jahrhunderts mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund als einem einheitsgewerkschaftlichen Dachverband das in vieler Hinsicht erfolgreichste Modell freiwilliger Organisation im internationalen Vergleich entwickelten. Es waren sich steigernde Organisationsphasen und verschärfte Repressionen, die dieses Ergebnis in einer historischen Ironie, um nicht zu sagen in einem dialektischen Prozeß, hervorbrachten:

1. Vor 150 Jahren erschien in Leipzig 1846 mit der Leipziger „Typographia“ eine erste deutsche Zeitschrift, in der die Interessen der Gehilfenschaft eines ganzen Industriezweiges artikuliert wurden. Im Frühjahr 1848 forderten die Buchdrucker die ersten reichsweiten Tarifvereinbarungen, gingen dafür in den Streik und auf die Barrikaden. Die Tabakarbeiter organisierten sich wenig später im Rahmen der Arbeiterverbrüderung, die als erste Gesamtorganisation der deutschen Arbeiterbewegung diente. Mit dem Gutenbergbund entstand 1849 die erste autonome Gewerkschaftsorganisation in Mitteleuropa. Andere Berufsgruppen und Industriezweige folgten diesem Beispiel der solidarischen Regelung und Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen. Auf die Niederlage der politischen Bewegung folgte der Niedergang der ersten gewerkschaftlichen Organisationen und das totale Verbot durch

den Bundesbeschuß vom Juli 1854. Die Lehren aus diesem ersten Organisationszyklus lauteten:

- Lösung von zünftlerischen und korporativistischen Vorstellungen gemeinsamer Organisation der Arbeiter und Unternehmer;
- Verbindung mit der Verfassungsbewegung und dem Konzept der Demokratisierung von Staat und Gesellschaft;
- reichsweite Organisation mit formeller Mitgliedschaft;
- Aufbau selbstverwalteter Unterstützungskassen;
- Streben nach Tarifverträgen in reichsweiter Geltung;
- Aufbau einer Gewerkschaftspresse;
- Streik als Mittel zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsverhältnisse.

2. Die Gewerkschaftsbewegung der 1860er Jahre ging im Tumult der Reichsgründung (1870/71) weitgehend zu Bruch. Gleichwohl brachte sie aus der Erkenntnis des Untergangs den Gedanken der parteipolitischen Unabhängigkeit in der wirtschaftlichen Organisation der Massen zur Geltung, also den Abschied von lassalleianischen und Hirsch-Dunckerschen Konzeptionen. Schon 1873 konnte der erste autonome Reichstarifvertrag abgeschlossen werden. Neben der Gothaer Sozialdemokratie entwickelte sich ab 1875 immer erfolgreicher ein reichsweites Organisationswesen, das mit dem Projekt der „Union“ 1878 unmittelbar vor der Gründung eines Gewerkschaftsbundes nach dem Vorbild des britischen Trades Union Congress (TUC) stand.
3. Die Bismarcksche Unterdrückungspolitik von 1878 bis 1890 zerschlug abermals die Gewerkschaftsbewegung. Daraus resultierte die Hinwendung zur Sozialpolitik, zum Arbeitsschutz und zur Arbeitszeitverkürzung im Rahmen der Pariser Resolution von 1889. Nach Auslaufen des Ausnahmegesetzes bildeten sich verstärkt Industriegewerkschaften mit ersten hauptamtlichen Apparaten. Es entstand eine Millionenbewegung, die sich von revolutionären Konzeptionen immer mehr reformerischen Projekten auf dem Wege tariflicher Vereinbarungen und reichsgesetzlicher Regelungen zuwandte. Mit dem Aufbau eines Dachverbandes in Form der Generalkommission knüpfte die erneuerte Gewerkschaftsbewegung einerseits an das Projekt der Union an, andererseits löste sie sich vom englischen Vorbild. Sie übertraf es sogar, indem sie die marxistische Lehre im Sinne des Erfurter Programms der Sozialdemokratie übernahm und die Anknüpfung an zünftlerische Traditionen deutlicher verwarf.
4. Nur die erste längerfristige Organisationsperiode von 1891 bis 1914 kann strukturell mit der gedeihlichen Entwicklung von 1945 bis 1995 verglichen werden, wobei ab etwa 1903 durchaus vergleichbare Probleme der inneren Reformierbarkeit zu beobachten waren. Aber die Bewegung war so jung, so dynamisch und vital, daß sie die notwendigen Veränderungen aus eigener Kraft schaffte: zentrale und lokale Gewerkschaftshäuser; Aufbau größerer Vermögensmassen vor allem im Versicherungs- und Immobilienbereich; Klärung des Verhältnisses von Partei und Gewerkschaft im Mannheimer Abkommen; Differenzierung durch Frauen- und Jugendorganisation; nach-

geholt. Hilfsarbeiter- und vorgezogene Angestelltenbewegung. Die deutschen Gewerkschaften galten um 1910 als Vorbild und Stütze der internationalen Entwicklung und als stärkste organisierte Kraft der Internationale.

5. Der Erste Weltkrieg brachte - trotz Burgfriedenspolitik - die weitgehende Schwächung der Gewerkschaften in Mitgliedschaft, Vermögensmassen und Apparaten. Kompensatorisch gelang der Aufbau eines reichseinheitlichen Arbeitsrechtes (Hilfsgesetzgesetz u. a.) und die erste Beteiligung an der Regierungstätigkeit im wohlfahrtsstaatlichen Sinne.
6. Die Revolution von 1918/19 bedeutete zugleich einen gewerkschaftlichen Aufstieg mit über 10 Millionen Mitgliedern in allen Bereichen einschließlich der Angestellten und der Staatsbediensteten. Der Gedanke der Betriebs- und Industriegewerkschaft begann sich durchzusetzen, nicht zuletzt im Zusammenwirken mit der Rätebewegung und im Rahmen des Betriebsrätegesetzes. Das Novemberabkommen über die Zentralarbeitsgemeinschaft (ZAG) ist heute - entgegen der leninistischen Kritik - als größter gewerkschaftspolitischer Fortschritt seit 1848 zu würdigen. Es folgte die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen. Der Verfassungsrang der Gewerkschaften im Rahmen des zweiten, sozialstaatlich angelegten Hauptteils der Weimarer Reichsverfassung wurde in seinen Konsequenzen bis heute nicht ausgeschöpft. Ihm entsprach der aktive gewerkschaftliche Republiksschutz. Die gesetzliche Arbeitslosenversicherung wurde Ausdruck des verfassungsmäßigen Rechtes auf Arbeit und Existenz.
7. Die nationalsozialistische Revolution von 1933 zerschlug gewaltsam die in Konzentration befindliche autonome Gewerkschaftsbewegung und förderte zugleich die Einheitsorganisation. Im Widerstand gegen den Nationalsozialismus setzte sich die Konzeption der autonomen Einheitsgewerkschaft mit industriegewerkschaftlichem Unterbau als virtuelles Modell der illegalen Reichsleitung der Gewerkschaften durch. Sie wurde nach 1945 zum Erfolgskonzept des DGB: innergewerkschaftlicher Pluralismus und Föderalismus bei hohem Organisationsgrad und bis dahin niemals erreichter tarifpolitischer und staatspolitischer Durchsetzungskraft.

Es wäre angesichts der ungeheuren Opfer zynisch, von den deutschen Gewerkschaften als Repressionsgewinnern zu sprechen. Aber objektiv brachte jede Phase der Unterdrückung im Zuge der anschließenden Befreiung einen Modernisierungsschub für Struktur und Programmatik der Gewerkschaften, eine Verjüngungskur für das Personal und eine Verbesserung der politischen Rahmenbedingungen. Die deutschen Gewerkschaften waren in den ersten hundert Jahren ihrer Geschichte weniger darauf angewiesen, aus eigener Kraft die notwendigen Erneuerungsprozesse durchzusetzen. Sie wurden vielmehr von oben und von außen gezwungen, die jeweils zweckmäßigste Verbindung von Funktion, Struktur und Aktion zu suchen, selber anzuschieben und mit der notwendigen Radikalität durchzuziehen.

Verdrängte Krisen und versäumte Reformen von 1945 bis 1995

Dem erfolgreichen Aufbau der Einheitsgewerkschaften von FDGB und DGB bis 1950 folgten fast fünf Jahrzehnte des tendenziellen zyklischen Niedergangs - freilich ohne vergleichbare Brüche und Krisen wie in den hundert Jahren zuvor, aber auch ohne den damit verbundenen „Phoenix-Effekt“ der zyklischen Verjüngung. Wer sich diese fünf Jahrzehnte genauer anschaut, wird weiterhin gewisse Zyklen des gewerkschaftlichen Wandels um 1960, 1970, 1980 und 1990 wahrnehmen, aber in keiner Phase hat der DGB einen Prozeß der gesamtgewerkschaftlichen inneren Erneuerung geschafft, der den früheren, gewaltsam herbeigeführten, vergleichbar wäre. Diese reformzyklische Stagnation ist um so problematischer, als sie in eine Epoche sich weiterhin beschleunigenden Strukturwandels der Wirtschaft fällt. Während die hundert Jahre Organisationsgeschichte bis 1950 zur Bewältigung der Folgen der Ersten Industriellen Revolution dienten, haben wir es in den letzten fünfzig Jahren mit den unbewältigten Folgen zweier solcher Umwälzungen zu tun: der Automatisierung ab etwa 1955 und der Elektronisierung ab etwa 1980.

Um nicht mißverstanden zu werden: Es gab glanzvolle Jahrzehnte gesellschafts-, kultur- und vor allem tarifpolitischer Erfolge. Gleichwohl haben die deutschen Gewerkschaften es seit Gründung des DGB mit einer Epoche der allmählichen Austrocknung des Dachverbandes zu tun. Der damit verbundene Funktionsverlust steigerte sich dramatisch durch den Zusammenbruch des gemeinwirtschaftlichen Komplexes seit 1982. Die daraus entstandenen Vermögens- und Substanzverluste sind quantitativ mit denen des Jahres 1933 durchaus vergleichbar. Die negativen Folgen für Funktions- und Aktionsfähigkeit der Gewerkschaften wurden bis 1989 keineswegs bewältigt, sondern zunächst durch den deutschen Einigungsprozeß überlagert und anschließend durch die tiefgreifende Beschäftigungskrise verschärft.

Unter der Hypothese einer organisationszyklischen Entwicklung, die in der gewerkschaftlichen Forschung bislang kaum bearbeitet wurde, stellt sich die Frage nach Langzeitzyklen. Dabei drängt sich die makrohistorische Beobachtung eines überlagerten fünfzig- bzw. hundertjährigen Organisationszyklus auf. Der Beobachtungszeitraum von 150 Jahren ist gewiß zu kurz, um darauf wissenschaftlich zuverlässige Erkenntnisse bauen zu können. Aber wir bringen uns gänzlich um den Genuß solcher Erkenntnismöglichkeiten, wenn wir weitere hundert Jahre abwarten. Deshalb sei hier die Hypothese gewagt, daß wir es jeweils vor der Jahrhundertmitte und vor dem Jahrhundertende mit einer verschärften Krise und einem verstärkten Organisationszyklus zu tun haben. Die damit verbundene Herausforderung ist um so größer, als in den letzten Jahrzehnten ein Stau versäumter Reformen akkumuliert wurde, der auf geradezu revolutionstheoretisch klassische Weise zur Entladung drängt.

Von der integrierten Industrie- zur virtuellen Einheitsgewerkschaft

Der DGB und seine Mitglieder stehen heute vor dem an sich beneidenswerten Problem, den notwendigen Abbau veralteter Strukturen und den

Aufbau neuer ohne äußeren Eingriff quasi aus innerer Einsicht und mit gewaltfreien Methoden herbeizuführen. Dafür stehen weder eingespielte Modelle noch eingefahrene Verhaltensweisen zur Verfügung. Eine Reformkonzeption hätte hier anzusetzen, um erst einmal das Bewußtsein für die notwendige schmerzhafteste Veränderung zu verbreitern und zu vertiefen, um vor allem die Angst vor dem Untergang der Einheitsgewerkschaft zu nehmen und mutig an das Werk der Erneuerung zu gehen.

Seit dem Zusammenschluß der Gewerkschaft Kunst und der IG Druck und Papier zur IG Medien häufen sich die Zusammenschlüsse von Industriegewerkschaften, wie die Beispiele von Bau und Landwirtschaft. Chemie, Leder und Bergbau in jüngster Zeit zeigen. Dieser Trend zur „Super-Gewerkschaft“, zur quasi „integrierten Industrie-“ und „multisektoralen Einheitsgewerkschaft“ besitzt eine eigene Ratio. Er folgt dem volkswirtschaftlichen Strukturwandel und den wirtschaftlichen Konzentrationsprozessen ebenso wie dem Überlebenswillen der gewerkschaftlichen Funktionsebenen in den jeweils beteiligten Organisationen. Gleichwohl ergeben sich aus der Interessenlage der organisationswilligen Bevölkerung durchaus Zweifel, ob die integrierte Industriegewerkschaft den richtigen Weg zu besserer Artikulation und effektiverer Durchsetzung ihrer Interessen bringen wird. Wer kümmert sich beispielsweise um das Millionenheer der Studenten an Fachhochschulen und Universitäten, deren berufliche Zukunft unterschiedlichen Organisationsgebieten zuwachsen wird? Wer organisiert Belegschaften, die sich vornehmlich mit ihrem Betrieb, aber nicht mit der Branche, geschweige denn mit einer sozialen Klasse identifizieren? Wo bleiben die Millionen älterer Arbeiter, Angestellten und Beamten, die zwei bis drei Jahrzehnte im Ruhestand verbringen, wobei die betriebliche und gewerkschaftliche Anbindung von Jahr zu Jahr nachläßt? Wie organisiert sich die Masse der ungeschützt Beschäftigten? Wer tarifiert die Lohn- und Arbeitsbedingungen der elektronischen Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter, die heute für einen Verlag in Schweden, morgen für einen Anwalt in Paris, übermorgen für einen chemischen Betrieb in Wölfen und später für eine Stadtverwaltung in Nordrhein-Westfalen tätig sind?

Neben der integrierten Industriegewerkschaft und der befestigten Betriebsorganisation ergibt sich ein Bedürfnis nach individualisierter und gleichzeitig verallgemeinerter Interessenvertretung. Diesem Bedürfnis steht kein adäquates gewerkschaftliches Angebot gegenüber. Es könnte beispielsweise durch die Möglichkeit einer direkten Mitgliedschaft im DGB als Einheitsgewerkschaft - nicht nur als Dachverband - geschaffen werden. Radikaler noch wäre der Vorschlag einer direkten Einzelmitgliedschaft im Europäischen Gewerkschaftsbund. Sie entspräche den mutmaßlichen Konsequenzen aus der wachsenden Mobilität innerhalb der Europäischen Gemeinschaft. Ohne solche direkte Anbindung an eine Allgemeine Europäische Einheitsgewerkschaft wird die steigende Mobilität der europäischen Gesellschaft zu einem permanenten Verlust besonders aktiver und mobiler Kolleginnen und Kollegen führen. Die damit verbundenen organisatorischen Probleme sind gewiß riesig.

Aber wo die Unmöglichkeit anfängt, wächst das Mögliche auch. Wenn im Widerstand gegen Hitler die virtuelle deutsche Einheitsgewerkschaft gedacht wurde, warum dürfen wir dann im Kampf um eine europäische Zivilgesellschaft, im Ringen um den europäischen Sozialstaat, nicht auch an seine organisatorische Grundlegung gehen? Die virtuelle europäische Einheitsgewerkschaft wird nicht in einer Wahlperiode entstehen, wahrscheinlich auch nicht in einem kurzen Organisationszyklus, wohl aber in einem Zeitraum von fünfzig oder hundert Jahren. Es muß nicht länger dauern, als das Werk unserer Großväter gebraucht hat. Der Weg ist weit. Aber keineswegs länger als die bereits bewältigte Strecke der europäischen Gewerkschaften seit der Mitte des 19. Jahrhunderts.