

---

## Den Interessenausgleich gestalten

### Gespräch mit Hubertus Schmoldt über Gewerkschaften, Gesellschaft und Wirtschaft\*

---



*Hubertus Schmoldt, geb. 1945 in Posen, Ausbildung zum Maschinenschlosser, seit 1963 Mitglied der IG Chemie-Papier-Keramik, 1966 bis 1969 Studium an der Hochschule für Wirtschaft und Politik in Hamburg, seit 1969 hauptamtliche Gewerkschaftstätigkeit, Mitglied des gHV der IG Chemie-Papier-Keramik ab 1988, war seit 1995 Vorsitzender der IG Chemie-Papier-Keramik und wurde mit der Fusion der IG Chemie-Papier-Keramik, IG Bergbau und Gewerkschaft Leder zur IG BCE 1997 zu deren Vorsitzendem gewählt.*

---

**Frage:** Die IG Chemie hat als erste Gewerkschaft im DGB aktiv und gezielt die Fusion mit zwei anderen Gewerkschaften, der IG Bergbau und Energie und der Gewerkschaft Leder, betrieben und dann auch vollzogen. Ist dieser Prozess inzwischen abgeschlossen? Ist er gelungen, hat es dabei Probleme gegeben, und wenn ja, welche?

**Hubertus Schmoldt:** Wir hatten bereits Ende 1991 angekündigt, dass wir fusionieren wollen, und zwar 1997. Damit hatten wir einen längeren Zeitraum der Vorbereitung, in dem man sich auch aneinander gewöhnen konnte. Dieser lange Integrationsprozess war ausdrücklich gewollt - in der Erwartung, dass das Zusammenfügen von drei Organisationen dadurch einfacher würde. Das ist auch so eingetreten. Natürlich hat es einzelne Konfliktsituationen gegeben, aber das ist so, wenn unterschiedliche, z. T. sehr ausgeprägte Kulturen zueinander kommen und eine neue Identität aufgebaut werden muss. Nicht zuletzt die handelnden Personen, die bisher bestimmte Führungsstile und Arbeitsweisen pflegten, mussten sich umstellen.

Ein zweiter Gesichtspunkt: Wir sind damals kritisiert worden, von allen Gewerkschaften im DGB, auch vom Dachverband selbst. Später, als andere den gleichen Schritt ins Auge fassten, konnte es ihnen selbst gar nicht schnell genug gehen. Bei uns hat die Frage nach der Größenordnung nie eine Rolle gespielt. Wir sind auch mit der Fusion nicht auf einen anderen Rang gelangt: Wir waren und wir sind die drittgrößte Organisation innerhalb des DGB. Unser Hauptgesichtspunkt war vielmehr die industrielle Strukturveränderung. Da die Energieversorgung auch zukünftig von ausschlaggebender Bedeutung sein wird, war uns der Zugang zur Energiepolitik wichtig. Beim Bergbau liegt der Strukturwandel auf der Hand, ebenso im

\* Das Gespräch führten Hans O. Hemmer und Ansgar Knirim am 25. Juli 2001 in Hannover.

Bereich Leder, auch in allen anderen Branchen. Angesichts solcher Veränderungen müssen sich Organisationen fragen lassen und selbst fragen, ob das Organisationsprinzip, also die Branchenabgrenzung des Jahres 1948, nach mehr als 40 Jahren noch das richtige ist, insbesondere mit Blick auf die Zukunft. Werden wir damit den Erwartungen der Mitglieder gerecht sowie den Vorstellungen jener, die bisher nicht Mitglied sind? Hinzu kommt, dass auch Gewerkschaften betriebswirtschaftlichen Gesetzen unterliegen.

Natürlich gibt es auch heikle Punkte und Fragen, wie wir sie jetzt wieder bei ver.di erleben werden, z.B. die, ob derart große Organisationen noch hinlänglich Anziehungskraft ausüben oder auch die notwendige Identität für die Funktionsträger zulassen. Oder hat eine solche Organisation die Fähigkeit, auch die Nöte und Sorgen der kleinen und kleinsten Branchen wahrzunehmen? Die IG Chemie hatte vielleicht den Vorteil, sozusagen von Haus aus eine Multibranchen-Organisation zu sein. Ihr Ursprung liegt bei den Fabrikarbeitern, über Branchenstrukturen hinweg. Über hundert Jahre musste der Interessenausgleich jeweils über unterschiedliche Branchen gestaltet werden - und das war und ist eine ganz wichtige Voraussetzung für die neue Organisation.

Zusammengefasst: Die Fusion ist geglückt. Ich glaube, keine der drei Gewerkschaften, schon gar nicht die kleinste, die Gewerkschaft Leder, wird das Gefühl haben, dass sie vereinnahmt worden sei. Wir haben die Mandate und das Personal nicht, wie es bei anderen geschehen ist, nach Quoten besetzt. Derartige Fusionen müssen Sinn machen; sie dürfen nicht nur zum Erhalt der Größe stattfinden. Nach diesem Maßstab machen bestimmte Fusionen der letzten Jahre wenig Sinn.

**Es ist das Stichwort von der Identität gefallen und bekanntlich bedeutete das bei der ehemaligen IG Bergbau etwas ganz Besonderes. Entwickelt sich so etwas wie eine neue IG BCE-Identität?**

Ja, und zwar deshalb, weil es einen Prozess des gegenseitigen Lernens gibt. Er wirkt vor dem Hintergrund der aktuellen Probleme, die die unterschiedlichen Branchen haben, umso intensiver. Strukturprobleme gibt es ja nicht nur in einer Branche, sondern unterschiedlich ausgeprägt eigentlich in vielen Branchen. Nun erleben die früher selbständigen Organisationen jeweils, dass Prinzip und Grundmuster von Strukturkrisen vergleichbar sind. Und dass man sich, wenn man als Organisation handlungs- und gestaltungsfähig bleiben will, gemeinsam um die Lösung dieser Fragen kümmern muss, und sie nicht nur jenen überlassen darf, die gerade konkret betroffen sind. Das ist eine äußerst wichtige Erfahrung. Sie bedeutet, dass man Probleme des anderen wahrnehmen muss und sich mit ihnen auseinandersetzt. Manchmal ist man auch gezwungen, eigenes Wollen vor dem Hintergrund der anderen in der Organisation nochmals zu reflektieren und zu diskutieren. Wir haben auf dem bisherigen Wege eine neue Identität für unsere Organisation geschaffen. Ein Beleg dafür ist, dass diejenigen, die in ihren früheren Organisationen über viele Jahre aktiv gearbeitet haben, weiter für uns aktiv sind. Das würden sie nicht tun, wenn sie nicht das Gefühl hätten, etwas mitgestalten zu können und auch gefordert zu sein. Natürlich hört man, das will ich gar nicht verschweigen, insbesondere von Älteren, auch kritische Hinweise: Es steht z. B. eben manches nicht mehr in der Mitgliederzeitung oder kürzer als früher. Aber das sind wohl ganz normale Reaktionen, die dem Zusammenwachsen insgesamt nicht hinderlich waren.

**Nach eurer Fusion ist beinahe eine Fusionswelle über den DGB gerollt, nachdem Fusionen bis dahin fast verpönt waren – die Vorsitzenden der Alt-Organisationen sind deswegen geradezu angefeindet worden. Inzwischen ist mit der Gründung der Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di wohl so etwas wie ein Höhepunkt erreicht; gleichzeitig sind wir gesellschaftlich auf dem Weg in die Dienstleistungsgesellschaft oder dort vielleicht auch**

**schon angekommen. Das heißt, Dienstleistungen spielen auch für die Gewerkschaften eine immer größere Rolle. Hat denn nun die Dienstleistungsgewerkschaft das Monopol auf diesem Gebiet oder wie muss man sich die weitere Entwicklung vorstellen?**

Wir gehörten zu denen, die von Anfang an für eine Zusammenführung der Dienstleistungsorganisationen plädiert und als Erste schon 1988 dafür geworben haben, dass man die DAG schrittweise wieder in den DGB zurückführt. Wir waren beteiligt, die DAG in den EGB zu integrieren, wofür wir kritisiert wurden. Das ist nun allerdings Geschichte.

Ich bin irritiert, wenn man über die Dienstleistungsgesellschaft so redet, als sei das etwas gänzlich anderes als das, was wir bisher hatten. Ich bestreite nicht, dass wir eine Zunahme von Dienstleistungen haben und weiterhin haben werden. Nur muss man differenzieren, genau hinschauen, worum es sich da handelt. Viele Dienstleistungen sind bisher im organisatorischen Zusammenhang der Unternehmen erbracht worden. Sie werden nun vielfach, gemäß modernen Unternehmensphilosophien, ausgegliedert, angeblich wegen Synergieeffekten und manchmal auch deshalb, um sich aus den Tarifverträgen hinauszumogeln. Dabei handelt es sich keinesfalls um neue Dienstleistungen. Solche gibt es im wesentlichen im Bereich der neuen Medien. Aber auch da wird längst nicht alles so, wie sich viele das erträumt haben.

Insofern gibt es keinen Anspruch irgendeiner Organisation auf die Alleinzuständigkeit bei Dienstleistungen. Vielmehr müssen wir uns miteinander verständigen, damit es nicht zu unnötigen Auseinandersetzungen kommt. Die Zuordnungsfrage lautet: Wozu werden Dienstleistungen erbracht? Alle müssen bereit sein darüber nachzudenken, welche Veränderungsnotwendigkeiten es dabei gibt. Es gibt ja durchaus positive Beispiele. Den jahrelangen Streit mit der IG Metall über Agfa haben wir jetzt einvernehmlich gelöst und festgelegt, wer für welchen Teil bei Agfa zuständig ist. In diesem Zusammenhang haben wir gleich noch zwei weitere Abgrenzungsfragen geklärt. Das ist für mich der Beweis, dass es geht. Natürlich müssen alle Organisationen sich bewegen. Grundlage aber bleibt, das wissen alle Beteiligten, das bewährte und unumstößliche Prinzip „Ein Betrieb – Eine Gewerkschaft“ - ansonsten würden wir nicht nur die Einheitsgewerkschaft gefährden, sondern uns auch die organisatorische Basis entziehen.

Ich habe bedauert, dass der DGB in der Frage der Fusionen, der Strukturveränderungen, nicht sofort eine Führungsrolle übernommen hat. Das ist eine ganz elementare Aufgabe für den DGB. Damit macht man sich natürlich nicht nur Freunde, aber es hätte vielleicht manchmal geholfen, die eine oder andere Entwicklung in einem anderen Rahmen zu diskutieren.

**Die Entwicklung zu relativ großen Blöcken im DGB ist unverkennbar. Gleichzeitig heimst eine ganz kleine Organisation, nämlich Cockpit, eine Standesorganisation, einen Tariferfolg ein, der in der Geschichte der Bundesrepublik in dieser Größenordnung einmalig ist. Wenn eine Gewerkschaft auch nur annähernd eine solche Forderung stellen würde, stünde die Republik Kopf. Nichtsdestotrotz, diese Standesorganisation hat es geschafft. Liegt darin eine Verlockung für andere Gruppen, so etwas auch zu versuchen?**

Mit Sicherheit gibt es die Verlockung und leider auch Äußerungen aus einigen Gewerkschaften, dass man sich analog verhalten müsste. Das wäre aber das Ende der Gewerkschaften als Solidarverband und auch das Ende von flexiblen Flächentarifverträgen. Es wäre überdies das Ende des bisherigen Verständnisses von Betriebsverfassung und Mitbestimmung.

Cockpit hat rigoros eine strategisch gute Position genutzt und damit genau das Gegenteil von dem getan, was bisher unser Verständnis als Solidarorganisation ist: den Ausgleich über unterschiedlichste Interessen hinweg, wobei nicht jeder das bekommen kann, was er gerne möchte, sondern sich in der Verantwortung für das Ganze entscheiden muss. Ich bleibe bei

meinem Standpunkt, wir sind in erster Linie die Interessenvertretung unserer Mitglieder, tragen aber auch Gesamtverantwortung. Das ist im Einzelnen schwer abwägbar, darf aber nicht grundsätzlich verneint werden.

Die Gewerkschaften müssen aufpassen, dass dieses schlechte Beispiel Cockpit nicht Schule macht. In jedem Unternehmen, in jeder Verwaltung und im öffentlichen Dienst gibt es strategisch wichtige kleine Gruppen. Wenn diese sich verselbständigen und ihre Position rigoros ausnutzen, entwickelt sich daraus ein Sprengsatz für unsere bisherige Gewerkschaftsphilosophie. Deshalb verstehe ich nicht, warum einige verantwortliche Gewerkschaftsfunktionäre das so ausdrücklich begrüßt haben. Es ist übrigens auch das Ergebnis einer Teile-und-Herrsche-Politik der damaligen Lufthansa, die Cockpit als Gewerkschaft anerkannt hat. Die Absicht war, die Beschäftigten mit Hilfe der leitenden Angestellten zu disziplinieren.

**Die öffentliche Reaktion, besser: die publizistische Reaktion, war ja einigermaßen verhalten und hat z.B. diese problematischen Aspekte kaum erörtert. Deutet sich da eine Sympathie zwischen bestimmten Gruppen in der Gesellschaft an?**

Zunächst einmal war es für eine gewisse Publizistik der willkommene Anlass, den ungeliebten Gewerkschaften Vorhaltungen zu machen. Der Vorgang wurde zur Bestätigung von Vorurteilen gegen die Gewerkschaften genutzt, ohne dass die Konsequenzen bedacht worden wären.

**Noch einmal zurück zur Funktion des Dachverbandes, des DGB. Angesichts der sich bildenden größeren Einheiten unter seinem Dach wird er sich reichlich wandeln müssen. Manchmal hört man schon, er werde eigentlich überflüssig. Wie siehst du das?**

Er wird mit Sicherheit nicht überflüssig, er darf auch nicht überflüssig werden. Große Organisationen, damit haben wir jahrelange Erfahrungen, neigen dazu, ihre Größe mit dem Anspruch gleichzusetzen, eine Führungsrolle zu übernehmen. Insoweit hat der DGB als Dachverband eine ganz wichtige Ausgleichsfunktion, die allerdings schwieriger werden wird. Bei einem Großen war es schon schwierig, wenn jetzt zwei Große da sind, wird sie um so schwieriger. Die zentrale Aufgabe des Dachverbandes bleibt aber erhalten, auch wenn die Zahl der Mitgliedsorganisationen kleiner wird. Sie wird anders, schwieriger, möglicherweise wird der Ausgleich komplizierter.

Vielleicht muss man über andere Modelle nachdenken, wie man die Verantwortung dieser kleiner werdenden Zahl von Organisationen in die DGB-Führung integriert, eben nicht nur über den DGB-Bundesvorstand.

**Werden die Organisationen, die den DGB bilden, ihn denn in Stand setzen, das zu tun, was er tun soll und es nicht nur von ihm fordern? Ich habe deinen Worten entnommen, dass er nicht so bleiben kann, wie er seit 1949 war.**

Mit Sicherheit nicht. Wir haben den quälenden Prozess der Organisationsreform unterhalb der Bundesvorstandsebene, das ist schon mühsam genug. Jetzt geht es zentral um den DGB-Bundesvorstand, den geschäftsführenden und den Gesamt-Bundesvorstand. Diese Trennung ist nach meinem Dafürhalten überholt und muss modifiziert werden. Wir brauchen ein Führungsmodell, das die geringer werdende Zahl und die zu einem Teil größer gewordenen Gewerkschaften auch in unmittelbare Verantwortung für den Dachverband bringt. Ich habe kein fertiges Modell vorrätig, aber an Ideen dafür muss gearbeitet werden.

**Die deutsche Sozialdemokratie und die Gewerkschaften haben gemeinsame Wurzeln, eine lange gemeinsame Geschichte, es gab immer wieder Berührungspunkte, es gab und gibt auch Krisen. Neuerdings liest man häufiger Empfehlungen, sogar von Sozialdemokraten selbst, die Sozialdemokratie möge sich aus der Verbindung mit den Gewerkschaften ganz**

und gar lösen, das sei das Erfolgsrezept für die Zukunft. Was hält Hubertus Schmoldt davon?

Das halte ich für falsch, das wäre auch für die Sozialdemokratie verheerend, nicht zuletzt was die Bindung von Mitgliedern und insbesondere von Wählerstimmen angeht. Allerdings sollten beide stets wissen, dass der Versuch, den jeweils anderen für seine Ziele zu instrumentalisieren, nicht funktioniert. Das hat früher nicht funktioniert, das funktioniert heute nicht und in Zukunft wird es noch viel weniger funktionieren. Aber das ändert nichts daran, dass die Gewerkschaften in den ganz zentralen Punkten näher bei den Sozialdemokraten sind als bei anderen Parteien.

Zentrale Punkte sind dabei die soziale Gerechtigkeit, die Solidarität sowie Freiheit und Gleichheit. Da liegen für mich die Wurzeln und so muss es bleiben. Ansonsten würde die Sozialdemokratie ihre Identität verlieren und ihre Politik würde beliebig. Selbstverständlich müssen wir auch mit einer sozialdemokratisch geführten Regierung um politische Details streiten. Aber zu hoffen, dass man ein anderes stabiles Anhänger- und Wählerprofil erreichen könnte, wenn man sich von den Gewerkschaften abnabelt, das halte ich für einen verhängnisvollen Trugschluss.

**Nun zu den Industriebereichen, die die IGBCE vertritt. Da ist zunächst die Steinkohle, die seit 40 Jahren in einem Schrumpfungsprozess ist. Wird es sie auf Dauer in Deutschland noch geben?**

Nicht nur, weil ich Vorsitzender bin, sage ich: Es muss die deutsche Steinkohle auf Dauer geben. Streiten werden wir über die Größenordnung. Es muss sie deshalb geben - wie übrigens auch die Braunkohle, die aber wettbewerbsfähig ist -, weil wir gerade als Industrienation, die wir bei aller Dienstleistung sind und bleiben werden, eine sichere eigene Primärenergieversorgung brauchen. Wir dürfen uns nicht ganz und gar von Importen abhängig machen. Das geht sowohl in Richtung Steinkohle, die man überall in der Welt kaufen kann, aber niemand garantiert uns die Preise; das geht in Richtung Erdöl, von dem wir wissen, dass die Vorräte begrenzter sind als bei der Kohle und dass die Förderländer ihre Position durchaus nutzen, und es geht insbesondere in Richtung Gas, das von vielen als Zukunftsenergie bezeichnet wird. Man sollte sich überlegen, was es bedeutet, wenn wir beim Gas langfristig zu 70 Prozent von den GUS-Staaten abhängig werden. Ich halte das für eine Industrienation nicht für akzeptabel.

Wir sind ausgesprochen zufrieden mit der Umsetzung des Kohle-Kompromisses von 1997, es ist das erste Mal, dass sich eine Bundesregierung an eine entsprechende Verabredung hält. Also haben wir bis Ende 2005 einen tragfähigen Rahmen. Zur Zeit streben wir in der Auseinandersetzung mit der EU-Kommission an, dass die Mitgliedsstaaten ihren Energiesockel autonom ausgestalten können - etwa mit fossilen oder mit regenerativen Ressourcen. Auf diese Weise könnten wir unseren bewährten Energiemix fortführen.

**Und dabei hat die Politik eine spezifische Verantwortung?**

Ja. Energiepolitik darf nicht den bloßen Marktgesetzen überlassen werden. Sie setzt gestaltendes Handeln des Staates voraus. Es muss einen Energiemix geben, den wir auch bisher schon hatten. Zu diskutieren ist, welche Energie wieviel Anteil in diesem Energiemix hat. Wir haben eine politische Entscheidung hinsichtlich der Kernenergie getroffen. Nun muss darüber geredet werden, wie das, was als Kernenergie wegfällt, ersetzt wird. Obwohl ich für den Bergbau verantwortlich bin, würde ich nicht auf die Idee kommen zu fordern, alles müsse mit Steinkohle kompensiert werden. Aber wir haben für den Einsatz von Steinkohle hochwirksame Technologien zur deutlichen Reduzierung der klimaschädlichen Gase bei der Kohleverstromung entwickelt. Weltweit werden unzählige Kohlekraftwerke neu gebaut. Vor dem

Hintergrund der klimapolitischen Bemühungen in Berlin müssen wir ein Interesse daran haben, dass dies mit Technologien geschieht, die möglichst wenig klimaschädliche Abgase hervorbringen - und da ist unsere Clean Coal- Technologie ausgesprochen weit vorne. Auch insoweit bleibt der eigene Bergbau wichtig: Technologien, die man nicht selber einsetzt, kann man nur schwer anderen verkaufen.

**Kommen wir zu einem anderen großen Zweig, der Chemieindustrie, die sich seit vielen Jahrzehnten dynamisch entwickelt. Wie steht es um die Zukunft der deutschen Chemieindustrie?**

In Deutschland wie in Europa liegt die chemische Industrie auf Platz drei, weltweit gesehen auf Platz zwei. Sie hat eine erhebliche Bedeutung, und wir müssen sowohl in Deutschland als auch in Europa dafür sorgen, dass sie wettbewerbsfähig bleibt. Das bedeutet vor allem, dass sie innovativ bleiben muss. Sie muss sich auch in Bereichen betätigen, die nicht immer gleich das Wohlwollen der öffentlichen Meinung haben, z. B. in der Bio- und Gentechnologie. Da müssen natürlich Chancen und Risiken abgewogen werden. Zweifellos aber brauchen wir in unserem Land weiterhin Hochtechnologien mit entsprechenden Arbeitsplätzen.

Als Gewerkschaften müssen wir im Prozess der Globalisierung lernen, dass in anderen Ländern Arbeitsplätze entstehen müssen. Wenn wir über internationale Solidarität reden, müssen wir auch den anderen Ländern ihre Chancen einräumen. Unser Ziel kann nur sein, dass der Prozess einigermaßen ausgewogen verläuft.

Die chemische Industrie ist, was den Beschäftigtenanteil angeht, leider nur ein bescheidenes Wachstumssegment. Das hat etwas mit der hohen Produktivität und der Technologie zu tun, und obwohl sie laufend höhere Umsatzzahlen erzielt, spiegelt sich das eben leider nicht in Beschäftigung wider. Hinzu kommt, dass über viele Jahre Tätigkeiten der unteren Lohngruppen häufig in andere Länder verlagert wurden. Inzwischen wird das glücklicherweise nicht mehr als zukunftsweisende Unternehmensstrategie begriffen, sondern man denkt auch in diesen Bereichen über Produktivitätsverbesserung nach, damit auch solche Arbeitsplätze hier gehalten oder sogar zurückgeholt werden können.

**Die IG BCE hat mit einem schwierigen Thema hautnah zu tun, der Ökologie. Energieerzeugung sowie die Produktion von Chemie zum Beispiel können mit Belastungen der Umwelt einhergehen. Wie positioniert sich die IG BCE da, wie geht sie mit dem Thema Ökologie konkret um?**

Das ist mitunter nicht ganz einfach. Für uns gibt es ein „Zieldreieck“ aus Ökologie, sozialer Verantwortung und Ökonomie. Im Rahmen dieses „Zieldreiecks“ muss man Lösungen finden. Sie können nicht immer nur einseitig ökonomische oder ökologische Gesichtspunkte berücksichtigen. Aber ich glaube, dass wir einige vorzeigbare Ergebnisse erreicht haben: Ende 1995 haben wir zum Beispiel als erste Branche mit dem Bundeswirtschaftsministerium und der Chemischen Industrie eine Selbstverpflichtung zur Reduzierung von klimaschädlichen Abgasen unterschrieben, die deutlich über Rio und Kyoto hinausgeht. Wir wissen um unsere Verantwortung und versuchen ihr gerecht zu werden. Dabei werden wir nicht jedem überzeugten Umweltschützer Beifall abringen können.

Natürlich müssen wir in erster Linie als Gewerkschaft handeln, denn wir sind nicht Greenpeace. Wir haben schon ein paar Probleme mit bestimmten Diskussionen, auch im Bereich von Bio- und Gentechnologie, die leider häufig nicht allein rational geführt werden. Auch bei der Diskussion um Gentechnologie setzen wir uns gern mit Argumenten anderer auseinander. Leider wird dabei aber zu viel mit Emotionen und Angst operiert und weniger mit Fakten.

**Sind, wenn es wie bei der Gentechnik zum Teil wohl an die Lebensgrundlagen geht, nicht weitreichende Fragen verständlich?**

Ja, aber wir sind auch hier keineswegs für einfache Antworten. Ich plädiere für ein sachliches und verantwortungsbewusstes Vorgehen, nämlich Chancen und Risiken sehr sorgsam abzuwägen und gemeinsam tragfähige Entscheidungen zu suchen.

**Kommen wir zum Bündnis für Arbeit, eine insbesondere von Bundeskanzler Schröder zu Beginn seiner Amtszeit sehr forcierte Einrichtung, die in der deutschen Tradition der „Konzertierten Aktion“ steht. Ein solches Bündnis, in dem Arbeitgeber, Gewerkschaften und Regierung sitzen, kann zweifellos etwas erreichen, kann aber auch mißbraucht werden. Hat dieses „Bündnis für Arbeit“ eine Zukunft, nicht zuletzt im Hinblick auf die Bundestagswahlen im nächsten Jahr?**

Bundestagswahlen und Bündnis haben erst einmal nichts miteinander zu tun. Es war ursprünglich ein Vorschlag der IG Metall, ein Bündnis für Arbeit einzurichten, den dann der DGB-Bundeskongreß übernommen hat. Es war also unsere ureigene Forderung, nie die des jeweiligen Bundeskanzlers. Ich halte diese unsere Forderung nach wie vor für richtig und berechtigt. Wir haben in Deutschland tatsächlich, anders als in anderen Ländern, ein Modell entwickelt, in dem Verbände auf die Politik gestaltenden Einfluss nehmen. Für eine solche Tradition muss man jeweils passende Lösungsmöglichkeiten suchen und Instrumente finden. Wie man das dann nennt, ist ziemlich gleichgültig. Es geht im Kern um Gesprächsebenen, auf denen die Akteure zusammenkommen, um zu versuchen, Wirksames auf den Weg zu bringen. Das Bündnis kann nur empfehlen und vorbereiten, entscheiden kann es gar nichts. Es kann und muss angemessenen Druck entfalten.

Kritisch habe ich mich - wie andere auch - geäußert, was die Einhaltung von Zusagen angeht. Wir haben von Anfang an gesagt, dass wir zu gegebener Zeit bilanzieren würden, ob die Zusagen, die die Beteiligten abgegeben haben, eingehalten worden sind. Das sehe ich bei den Arbeitgebern beispielsweise im Moment nicht. Die Frage lautet, was angesichts eines solchen Befundes zu geschehen hat.

Wer deshalb das Bündnis aufkündigen will, muss allerdings sagen, was an seine Stelle treten soll. Wer ein anderes Modell will, muss das plausibel machen. Wir brauchen für unseren Gestaltungsanspruch eine Gesprächsebene mit den Arbeitgeberverbänden und der Politik. Zweifellos sind die Ergebnisse nicht in allen Punkten befriedigend, weder beim Abbau von Arbeitslosigkeit noch bei der Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen oder beim Abbau von Überstunden und bei den Beschäftigungsquoten von Frauen. Auch hinsichtlich der Qualifizierung ist noch eine Menge zu tun und bei der Zahl der Ausbildungsplätze und der Übernahme von Auszubildenden besteht ebenfalls noch Handlungsbedarf. Wir müssen als Gewerkschaften dafür sorgen, dass die Zusagen, die eingegangen wurden, auch eingelöst werden – und zwar zusammen mit der Politik. Das Bündnis insgesamt zu verdammen, wäre der Rückzug aus der Verantwortung und der Weg in die Einflusslosigkeit.

**Im Zusammenhang mit dem Bündnis für Arbeit ist in der Presse immer wieder auch von Tarifpolitik die Rede: sie werde dort präformiert, vorbesprochen, womöglich sogar entschieden. Das kommende Jahr ist ein Jahr von Bundestagswahlen, gleichzeitig werden in diesem Jahr Tarifverhandlungen geführt. Das gehört natürlich nicht zusammen, aber es passiert zufällig gleichzeitig. Das bietet Anlass zu mancherlei Spekulationen, wie das ausgehen könnte. Hat die IG Bergbau, Chemie, Energie schon gewisse Perspektiven für das Tarifjahr 2002?**

Wir wollen an unseren branchenorientierten Flächentarifverträgen festhalten. Insoweit ist diese Diskussion um zentrale Tarifforderungen insgesamt kontraproduktiv, und gerade die Gewerkschaften sollten sie vermeiden.

Tarifverhandlungen sind vor dem Hintergrund der allgemeinwirtschaftlichen Entwicklung, der Produktivitätsentwicklung, der Preissteigerung und der Branchensituation zu führen. Dabei sind die jeweils angemessenen Lösungen zu finden - das ist den Gewerkschaften in den vergangenen Jahren auch immer gelungen. Bei unserem Tarifabschluss des Jahres 2000 gibt es nur insofern einen Zusammenhang mit dem „Bündnis für Arbeit“, als wir dort im Juni 1999 in einer gemeinsamen Erklärung mit 11 Punkten formuliert hatten, was unser Verständnis von einer zukunftsorientierten Tarifpolitik ist - und dabei standen Beschäftigungselemente im Vordergrund. Die Größenordnungen von Tarifierhebungen hingegen haben nichts mit dem Bündnis zu tun. Das wird auch im Jahr 2002 nicht anders sein.

Der eigentlich spannende Punkt ist aber gar nicht so sehr die Größenordnung, sondern vielmehr die Frage, wie was verteilt wird. Was kommt ins Portemonnaie oder in die Tarifentgelte und was wird für andere, qualitative Tarifelemente verwandt? Ich gehe davon aus, dass 2002 jener Teil, der ins Portemonnaie kommt, größer sein wird, als er es 2000 gewesen ist.

Inzwischen haben wir in der Chemischen Industrie einen wegweisenden Tarifvertrag zur Altersvorsorge abgeschlossen. Aufbauend auf dem bereits geltenden Tarifvertrag haben wir eine Vereinbarung getroffen, die den gesetzlich geförderten Rahmen ausschöpft. Sie lässt alle Durchführungswege, also alle „Anlageformen“ und Modelle zu, sie beinhaltet die Gründung eines gemeinsamen Pensionsfonds - und die Arbeitgeber zahlen einen Aufstockungsbetrag von 13 Prozent. Dies ist ohne Frage eine Regelung, wie sie die Mitglieder von uns erwarten.

**Die Arbeitslosigkeit ist nach wie vor erheblich. Die Gewerkschaften haben die vergangenen Tarifrunden immer so gestaltet, dass Spielraum blieb, um die Arbeitslosigkeit zu senken. Ist da genügend geschehen?**

Nein, sicher nicht. DGB und BDA haben soeben eine Bilanz gezogen, die zwar nicht befriedigend ist, aber immerhin das Vorurteil widerlegt, dass gar nichts geschehen sei: 600.000 neue Arbeitsplätze sind ja kein Pappentier. Wir gehen davon aus, dass mit Blick auf das Ende dieses Jahres und auf das nächste Jahr noch einiges bewegt werden kann, etwa bei der Schaffung neuer Arbeitsplätze, der Teilzeitarbeit und damit die Zusagen der Arbeitgeberverbände beim Überstundenabbau endlich erfüllt werden.

**Zum Schluss zu Europa und zu internationalen Aspekten. Die Einführung des Euro steht unmittelbar bevor, die Gewerkschaften haben sie immer begrüßt...**

Das war ein schwieriger Diskussionsprozess im DGB-Bundesvorstand, bis wir uns dazu bekannt haben. Wir haben uns von Anfang eindeutig für den Euro ausgesprochen, weil er für die weitere wirtschaftliche Integration Europas unerlässlich ist.

**Unterm Strich ist es dann aber doch zu einer Zustimmung gekommen. Warum tun sich die Gewerkschaften schwer, sich z.B. vorbehaltlos zu Europa zu bekennen? Sind die sozialen Aspekte der Einigung vielleicht der schwierigste Teil der Integration?**

Das ist mit Sicherheit so, und es ist uns bisher nicht gelungen, die zugesagte soziale Dimension durchzusetzen. Meine Erwartung ist, dass der Druck größer wird, die soziale Dimension für Europa umzusetzen. Es geht eben nicht nur schematisch um Wirtschaftsräume, den Wegfall von Zöllen oder Steuern, sondern um ein miteinander verwobenes wirtschaftliches und gesellschaftliches Gesamthandeln. Dabei darf nicht der eine gegen den anderen ausgespielt werden, denn wir haben in Europa durchaus noch unterschiedliche soziale Entwicklungsstufen. Das bezieht sich auf die Tarifpolitik ebenso wie auf die Sozialpolitik, auf Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz. Der Prozess zur Vereinheitlichung muss in Gang kommen, was nicht bedeuten soll, dass am Ende alles völlig gleich ist. Im Rahmen einer



bestimmten Bandbreite muss es möglich bleiben, unterschiedliche nationale Gegebenheiten und Entwicklungsstufen zu berücksichtigen.

Das wird übrigens auch mit Blick auf die Osterweiterung gar nicht anders gehen können. Ich will nur daran erinnern, dass die Industriegewerkschaften im Rahmen von Europäisierung und Internationalisierung schon seit vielen Jahren mit dem Problem der Lohnkonkurrenz leben müssen. Wir werden also für bestimmte Zeiträume bestimmte Verabredungen und Absicherungen treffen. Das wird allerdings ein Ende haben. Jeder, der in diesen Prozess einsteigt, muss wissen, dass man so etwas nicht auf Dauer festschreiben kann.

**Die Gewerkschaften habe ja eine lange internationalistische Tradition, wenn auch vielleicht mehr im Verbalen als im Tatsächlichen. Sie werden, wenn jetzt der ökonomische, womöglich auch der soziale Raum Europa entsteht, über adäquate gewerkschaftliche Organisationsformen nachdenken müssen. Wie weit ist es damit?**

Da sind wir leider sehr am Anfang, was natürlich etwas mit der zunächst vornehmlich nationalen Blickrichtung von Gewerkschaften zu tun hat, mit ihrer nationalen Zuständigkeit, etwa aufgrund von Gesetzen. Es hat zudem seinen Grund in der sehr unterschiedlichen Gewerkschaftslandschaft in den verschiedensten Ländern und in der Problematik, wie sich verschiedene Gewerkschaften in einer Branche auf einen gemeinsamen Inhalt verständigen können. Wir haben dringenden Nachholbedarf für einen Prozess der Entwicklung von Formen der engeren europäischen Abstimmung und Zusammenarbeit. Dafür benötigen wir Ressourcen, Personal und Geld, um ihn im eigenen Interesse zu gestalten. Ansonsten werden wir Leidtragende sein, weil die Unternehmen Fakten setzen, denen wir dann nur hinterher laufen.

Es gibt durchaus ein paar positive Beispiele: Ich denke hier etwa an STATOIL, die sich zusammen mit unserer Internationalen verpflichtet hat, bei all ihren internationalen Aktivitäten der Arbeitsgestaltung, des Umwelt- und des Arbeitsschutzes die gleichen Grundsätze anzuwenden und die ILO-Normen auch auf ihre Zulieferer anzuwenden. Wir haben im vergangenen Jahr eine Vereinbarung mit der Freudenberg-Gruppe abgeschlossen, die sich ebenfalls verpflichtet hat, etwa keine Kinderarbeit zuzulassen. Im Rahmen des von Kofi Annan, also der UNO, ausgerufenen Prozesses „Global CompAct“ verpflichten sich globale Unternehmen, nach festgelegten Grundsätzen zu handeln. Wir haben diese Unternehmen zu einer Konferenz zusammengeholt und uns mit einigen Unternehmen darauf verständigt, dass sie Netzwerke aufbauen. Ein größeres Chemieunternehmen macht das etwa in Südamerika. Wir stehen aber leider noch am Anfang.