

## **Konferenz „70 Jahre Einheitsgewerkschaft – Verantwortung für die Zukunft“, 19.03.2015, Berlin, Kulturbrauerei**

*Es gilt das gesprochene Wort!*

**Prof. Dr. Michael Schneider**

### **70 Jahre Einheitsgewerkschaft: eine historische Bestandsaufnahme**

Gestern vor 70 Jahren wurde die erste Einheitsgewerkschaft auf deutschem Boden gegründet. Kaum dass die alliierten Truppen in Aachen die nationalsozialistische Herrschaft beendet hatten, trafen sich Angehörige der 1933 zerschlagenen Richtungsgewerkschaften und gründeten einen lokalen Einheitsverband. Wer an die Gründung der Einheitsgewerkschaft vor 70 Jahren erinnert, erinnert also zugleich an die Befreiung vom Nationalsozialismus. Die Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter in Aachen gehörten zu den ersten, die diese Chance nutzten und den Wiederaufbau einer demokratischen Zivilgesellschaft in Angriff nahmen. Dabei erfüllten sie den legendären Aufruf Wilhelm Leuschners, den dieser kurz vor seiner Ermordung durch die nationalsozialistischen Henker an die Gewerkschafter gerichtet hatte: „Schafft die Einheit!“

„Schafft die Einheit“ – da war zunächst gedacht an die Überwindung der weltanschaulich-politischen Spaltung der Gewerkschaftsbewegung. Aber damit war auch gemeint, dass die Standesunterschiede zwischen Arbeitern und Arbeiterinnen einerseits und Angestellten andererseits fürderhin keine Rolle mehr in der Gewerkschaftsbewegung spielen sollten: Ein Betrieb – eine Gewerkschaft, so lautete die Devise.

Hinter Leuschners Vermächtnis stand ein langer Lernprozess, den ich mit einigen Bemerkungen ins Gedächtnis rufen möchte: Die deutschen Gewerkschaften sind entstanden in enger Anbindung an die großen geistig-weltanschaulichen Bewegungen des 19. Jahrhunderts, an Christentum, Liberalismus und Demokratischen Sozialismus. Geistige Strömung, parteipolitische Ausformung und gewerkschaftliche Organisation gingen Hand in Hand, fanden sich doch Arbeiter – je nach ihrer weltanschaulich-politischen Orientierung – in eigenen Richtungsgewerkschaften zusammen: in den liberalen Hirsch-Dunckerschen Gewerkvereinen, in den sozialdemokratisch orientierten Freien Gewerkschaften und – etwas später – in den interkonfessionellen, aber katholisch dominierten Christlichen

Gewerkschaften. In der Weimarer Republik trat dann noch die Revolutionäre Gewerkschafts-Organisation der Kommunisten hinzu. Gewerkschaften waren damit Ausdruck der unterschiedlichen sozio-kulturellen Milieus in Deutschland, die sie selbst mit-konstruierten.

Nach Jahrzehnten heftiger Konkurrenz näherten sich die großen Richtungsgewerkschaften im Ersten Weltkrieg und dann vor allem in der Weimarer Republik in ihrer Praxis an: Sie entwickelten ähnliche Vorstellungen von betrieblicher Mitbestimmung und auch von Sozialpolitik sowie von einer verantwortungsbewussten Tarifpolitik, zu der im übrigen die Bereitschaft zur Tarifeinheit gehörte. Außerdem schwächte sich der „Kulturkampf“ zwischen – angeblich – gottloser Sozialdemokratie und katholischer Kirche ab; das trug – zusammen mit der koalitionspolitischen Kooperation von SPD, Zentrum und liberaler DDP – zu einer Aufweichung der Milieugrenzen bei, die damals durch das Vordringen der neuen Massenmedien Rundfunk und Film gerade erst anfangen brüchig zu werden. So wuchsen die großen Richtungsgewerkschaften in die Weimarer Demokratie hinein, die sie selbst maßgeblich mitformten. Gewiss: Die Erfolge dieser Gewerkschaften waren eindrucksvoll, wenn es um die Verbesserung der sozialen und wirtschaftlichen Lage der Arbeiterschaft, ja auch um die Durchsetzung der politischen Demokratie in Deutschland seit dem Kaiserreich ging. Doch deutlich zeigte sich immer wieder, dass die Spaltung der Gewerkschaftsbewegung zu Konkurrenz und damit zu einer Schwächung ihrer Wirkungskraft führte. Sie waren 1920 zwar zusammen stark genug, die junge Weimarer Demokratie durch einen Generalstreik gegen den Kapp-Putsch zu verteidigen. Aber die Weltwirtschaftskrise mit ihren katastrophalen sozialen und politischen Folgen schwächte Organisationskraft und tarifliche wie politische Durchsetzungsmöglichkeiten der aufgespaltenen Gewerkschaftsbewegung: Sie protestierten 1933 gegen die Machtübertragung an Hitler und die Nationalsozialisten, nahmen dann aber den Aufbau einer terroristischen Diktatur – vom NS-Regime geschickt auseinanderdividiert – ebenso hilf- wie kampflös hin. Daran änderte auch der Versuch, noch im April 1933 mit der Bildung des Führerkreises der vereinigten Gewerkschaften durch Selbstgleichschaltung die Zerschlagung zu vermeiden, nichts. Das Ende kam rasch und brutal: Am 2. Mai 1933 wurden die Büros der Freien Gewerkschaften besetzt und viele Funktionäre verschleppt, gequält und gedemütigt. Die anderen Richtungsgewerkschaften wurden „gleichgeschaltet“. Die Lehre der Niederlage lautete dann auch: Gewerkschaften können auf Dauer erfolgreich nur sein, wenn sie zusammenstehen. Geradezu selbstverständlich arbeiteten in den gewerkschaftlichen Widerstandsgruppen, ganz gleich ob im Reich oder im Exil, die

Funktionäre und Aktivisten der ehemaligen Richtungsgewerkschaften zusammen, oftmals – nach zum Teil kontroverser Debatte – auch mit kommunistischen Gewerkschaftern.

Und auch der Wille, die soziale Spaltung der Arbeitnehmerschaft durch gemeinsame Organisation zu überwinden, erwuchs aus den Erfahrungen der Geschichte. Die Gewerkschaften waren entstanden als Berufsverbände. Doch schon bald zeigte sich die Tendenz zur Bildung von Berufsgruppengewerkschaften als einer Vorstufe zu Industrieverbänden. Während die Kluft zwischen gelernten und ungelernten Arbeitern – unter dem Druck der realen Verhältnisse in der Industrie – bereits Ende des 19. Jahrhunderts überwunden wurde, während auch in zunehmendem Maße Frauen als Mitglieder gewonnen wurden, blieb die „Kragenlinie“ weiterhin bestimmend: Arbeiter-, Angestellten- und Beamtenverbände blieben bis zum Ende der Weimarer Republik als jeweils gesonderte Organisationen mit durchaus eigenem politisch-ideologischem Profil bestehen. Auch diese Spaltung bildete, als es um die Schaffung der Einheit ging, eine Herausforderung für die neu zu gründenden Gewerkschaften.

Es waren diese Erfahrungen, diese Lehren, die im Frühjahr 1945, sofort nach der Befreiung durch alliierte Truppen, die Neugründung von Gewerkschaften eben als Einheitsgewerkschaften bewirkten. Die Nationalsozialisten hatten zwar für 12 lange Jahre die Arbeiterbewegung gewaltsam unterdrücken, nicht aber die persönlichen Netzwerke von Gewerkschaftern und Gewerkschafterinnen zerstören können. Diejenigen, die „im Wartestand“ verharrt hatten, machten sich – kaum dass die Möglichkeit dazu bestand – sofort an die Gründung von Gewerkschaften und auch Betriebsräten; und sie fanden eine Vielzahl von Mitstreiterinnen und Mitstreitern. Ihnen galt die gewerkschaftliche Interessenvertretung nach wie vor als notwendig, ja als notwendiger denn je. Und die bald aus dem Exil zurückkehrenden Gewerkschafter und Gewerkschafterinnen sahen das genauso, hatten sie doch vor allem in London und in Stockholm Pläne für den Aufbau von neuen Gewerkschaften in der Nachkriegszeit entworfen, die eine Einheitsorganisation vorsahen.

Von Aachen ausgehend, dem Vormarsch der alliierten Truppen folgend, wurden bereits vor dem „offiziellen“ Ende des Krieges am 9. Mai 1945 in zahlreichen Orten und Städten Westdeutschlands lokale und betriebliche Gewerkschaften gegründet. Dann aber ist der gewerkschaftliche Neubeginn – je nach Besatzungsgebiet – sehr unterschiedlich verlaufen: Die sowjetische Militäradministration gewährte schon im Juni 1945 das Recht zur

Vereinigung in Gewerkschaften; daraufhin wurde im Februar 1946 in Berlin der Freie Deutsche Gewerkschaftsbund (FDGB) für die gesamte sowjetische Besatzungszone gegründet. Die Westalliierten favorisierten demgegenüber einen allmählichen Gewerkschaftsaufbau von unten nach oben; deshalb dauerte es recht lange bis sich die neu gegründeten Einzelgewerkschaften zu überregionalen Organisationen zusammenschließen konnten. Hinzukam, dass sowohl innerhalb der Gewerkschaften als auch im Verhältnis zu den westlichen Besatzungsmächten, insbesondere den Briten, die Frage der Organisationsform umstritten war. Da ging es um die vor allem im Stockholmer Exil um Fritz Tarnow diskutierten und auch von Hans Böckler bevorzugte Zentrale bzw. Allgemeine Gewerkschaft mit unmittelbarer Mitgliedschaft und Gliederung in Branchen und Regionen. Doch Besatzungsmacht und englische Gewerkschafter machten den deutschen Gewerkschaftern der britischen Zone klar, dass sie sich allein mit dem Prinzip eines Bundes von Industrieverbänden anfreunden könnten. Dass diese Idee in der Tradition der deutschen Gewerkschaftsbewegung angelegt war und zudem in den Gewerkschaften selbst, vor allem bei den Vertretern großer Industrieverbände, Anhänger hatte, erleichterte gewiss die Durchsetzung dieses Konzepts. 1946/47 wurden zunächst Landesverbände, dann im Frühjahr 1947 der Deutsche Gewerkschaftsbund für die britische Zone mit Hans Böckler an der Spitze gegründet.

Doch es blieb die soziale Spaltung der Arbeitnehmer. Zwar fanden sich in den großen Industrieverbänden der Bauwirtschaft, der Metallindustrie und des Bergbaus sowie des Chemiebereichs ebenso wie des Öffentlichen Dienstes Arbeiter und Angestellte zusammen. Doch die Organisierung der Angestellten in der Industrie war umstritten. Der Konflikt wurde ausgetragen auf dem Außerordentlichen Kongress des DGB der britischen Zone in Recklinghausen im Juni 1948: Nach heftiger Diskussion beschloss der Kongress, das Organisationsfeld der Deutsche Angestelltengewerkschaft (DAG) auf den Dienstleistungsbereich, also auf Banken, Versicherungen, Handel und Verlagswesen, zu beschränken. Als die DAG dies zurückwies, stellte der DGB der britischen Zone fest, dass sich die DAG damit außerhalb des DGB gestellt habe. Im April 1949 wurde die DAG als eigenständige Gewerkschaft gegründet, und im September 1949 folgte die Gewerkschaft Handel, Banken, Versicherungen (HBV). Erst mit der Verdi-Gründung 2001 wurde diese Spaltung aufgehoben.

Wenig später, im Oktober 1949, nach der Gründung der Bundesrepublik Deutschland, konstituierte das erste „Parlament der Arbeit“ den Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) für die Bundesrepublik Deutschland. Zum Vorsitzenden wurde Hans Böckler gewählt. Das damit realisierte Modell der westdeutschen Einheitsgewerkschaft sieht einen Dachverband mit autonomen Einzelgewerkschaften vor, die nach dem Industrieverbandsprinzip strukturiert sind: ein Betrieb – eine Gewerkschaft, womit auch die Frage der Tarifeinheit geklärt schien. Außerdem bekennt sich der DGB zum Prinzip der weltanschaulichen und parteipolitischen Unabhängigkeit – was nicht mit politischer Neutralität verwechselt werden darf. Diese Prinzipien gelten auch für die im Zuge der Deutschen Einheit neuformierten Einheitsgewerkschaften – schon das ein Zeichen dafür, dass sie sich bewährt haben.

War auch die Überwindung der weltanschaulichen Spaltung ein zentrales Anliegen der neu gegründeten Einheitsgewerkschaft, so wirkten doch parteipolitisch geprägte Frontstellungen, die sich im Rahmen des sich immer weiter verschärfenden Ost-West-Konfliktes zuspitzten und schließlich mit der Spaltung Deutschlands territorialisierten, auch in die Gewerkschaftsbewegung hinein: In der DDR wurde der FDGB zum Transmissionsriemen der Staatspartei SED; demgegenüber konstituierten sich der DGB und seine Mitgliedsverbände in Westdeutschland als von Parteien und Staat unabhängige Einheitsgewerkschaften. Doch es erwies sich als schwierig, das Postulat der parteipolitischen Unabhängigkeit in der Praxis zu verwirklichen. Das lag zum einen an der programmatischen Nähe von SPD und Gewerkschaften, aber auch an der personellen Dominanz von Sozialdemokraten in den gewerkschaftlichen Führungsgremien. Immer wieder wurden Verstöße gegen dieses Prinzip beklagt, so insbesondere anlässlich der Bundestagswahl 1953, vor der der DGB, tief enttäuscht vom Betriebsverfassungsgesetz von 1952, mit der Parole „Wählt einen besseren Bundestag“ faktisch zur Wahl der SPD aufgerufen hatte. Das wurde von christdemokratischen Gewerkschaftern und Gewerkschafterinnen scharf kritisiert; einige unterstützten daraufhin die Neugründung christlicher Richtungsgewerkschaften. Die meisten der christlich-demokratischen Kolleginnen und Kollegen aber blieben in den DGB-Gewerkschaften.

Dass das Prinzip der parteipolitischen Unabhängigkeit nach anfänglichen Irritationen und Konflikten seit geraumer Zeit geradezu selbstverständlich beachtet wird, dürfte auf mehrere Faktoren zurückzuführen sein: Die Einheitsgewerkschaft hat sich als Erfolgsmodell erwiesen, das in den Gewerkschaften als „Lehre aus der Geschichte“ bejaht wird. Starke Klammern waren die verantwortungsbewusste Tarifpolitik und die Hochschätzung der Mitbestimmung

sowie das gemeinsame Eintreten für den demokratischen Sozialstaat, das auf der Anerkennung der Sozialen Marktwirtschaft fußt. Erleichtert wurde das Zusammenstehen in einer Einheitsgewerkschaft aber auch, weil es eingebunden war in den säkularen Trend zur weiteren Abschleifung der Religions- bzw. Kirchenbindung sowie überhaupt der sozio-kulturellen Milieus; dazu beigetragen haben auch das sozialpolitische Engagement des Arbeitnehmerflügels der Unions-Parteien und die weltanschauliche Öffnung der Sozialdemokratie, die schließlich mit dem Godesberger Programm 1959 festgeschrieben wurde.

Nicht zuletzt, weil das „besondere Verhältnis“ von SPD und Gewerkschaften immer wieder, zumal wenn die SPD an der Regierung im Bund beteiligt war, auf eine harte Probe gestellt wurde, hat sich die Einheitsgewerkschaft in den letzten Jahren aus einer – wie man sagen könnte – „privilegierten Partnerschaft“ mit der SPD verabschiedet; sie betont heute die Äquidistanz zu allen demokratischen Parteien. Das ist das Ergebnis eines Lernprozesses der Einheitsgewerkschaft, aber auch der zunehmenden Profilannäherung von SPD und CDU/CSU sowie der Pluralisierung der Parteienlandschaft. Letztere geht auch an den Gewerkschaften nicht spurlos vorbei, steht aber offenbar – schaut man etwa auf die Verdi-Führung – einer konstruktiven Zusammenarbeit innerhalb der Einheitsgewerkschaft nicht im Wege. Vielmehr wurden damit Prinzip und Glaubwürdigkeit der Einheitsgewerkschaft gestärkt. Dass unterschiedliche parteipolitische Orientierungen von Mitgliedern und auch Gewerkschaftsspitzen als Spaltpilz der Einheitsgewerkschaft wirken könnten, ist zur Zeit eher unwahrscheinlich.

Und bewährt hat sich auch das Organisationskonzept. Die Gewerkschaften des DGB haben eine breit gefächerte Mitgliedschaft gewinnen können, in der Arbeiter und Angestellte, Männer und Frauen, deutsche Arbeitskräfte und solche „mit Migrationshintergrund“ organisiert sind. Allerdings gilt noch immer, dass der Anteil von Angestellten an der Gewerkschaftsmitgliedschaft weit hinter dem an der Erwerbsbevölkerung zurückbleibt; das gilt auch für den Frauenanteil; und das gilt auch für den Anteil von gering Qualifizierten, darunter eben auch viele Arbeitnehmer mit nicht-deutschen Wurzeln. Dass viele der in prekären Arbeitsverhältnissen Beschäftigten den Gewerkschaften eher fern stehen, darf nicht resignierend als Zeichen von Entsolidarisierung interpretiert werden; es ist vielmehr als Herausforderung zu begreifen, die soziale Realität mit den Betroffenen zusammen zu

gestalten. Es wäre zu begrüßen, wenn sich auch Arbeitgeber aktiver an der Suche nach tariflichen Lösungen für die Probleme dieser Arbeitnehmergruppen beteiligten.

Die Bildung von Großgewerkschaften, von Multibranchengewerkschaften, hat die Lösung der Organisationsprobleme nicht wirklich erleichtert. Denn die Identifizierung mit einer Gewerkschaft erfolgt traditionell eher über den Beruf, dann den Betrieb, dann wohl auch noch über die Branche – nur schwerlich aber mit einer branchenübergreifenden Großgewerkschaft: Auch wenn sich die Branche als Abteilung in den Großgewerkschaften wiederfindet, auch wenn es ein ausdifferenziertes Tarifwesen gibt, so ist das vielen doch zu wenig. Durchaus schlagkräftige Spartenverbände machen sich das zu nutze. Die Lehre aus der Geschichte lautet: Berufe und Branchen müssen erkennbar bleiben, damit die Gewerkschaften attraktiv sind. Und ein zweites Problem sei angesprochen: Wenn der Dachverband nur wenige, dafür umso stärkere Einzelgewerkschaften vereint, wird es schwer für ihn, aktiv die zentralen, vor allem die politischen Interessen der Arbeitnehmer zu vertreten. Als Lehre aus der Geschichte auch der Einheitsgewerkschaft ist zu betonen: Gerade in schwierigen Zeiten müssen Gewerkschaften in der Lage sein, mit einer Stimme zu sprechen, wenn sie national und erst recht wenn sie international Gehör finden wollen. Und wer könnte die Position der Gewerkschaften besser bündeln als der Dachverband?

Wenn wir eine Bilanz ziehen, darf – natürlich – nicht vergessen werden, dass Gewerkschaften kein Selbstzweck sind. Sie zeigen ihre Leistungskraft in den Erfolgen, die sie für ihre Mitglieder, für die Arbeitnehmer und für die bundesrepublikanische Demokratie insgesamt erbringen bzw. erbracht haben. Und da ist zunächst einmal festzuhalten: Die Geschichte der Einheitsgewerkschaften ist ein Erfolgsgeschichte: Auch wenn die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen und auch die Ungleich der Vermögensverteilung insgesamt nicht vergessen seien, so haben die Gewerkschaften doch für breite Kreise der Arbeitnehmerschaft ein Ausmaß an Chancengleichheit, Wohlstand, sozialer Absicherung und Freizeit sowie betrieblicher und überbetrieblicher Mitbestimmung und demokratischer Freiheit errungen, das in der deutschen Geschichte und auch in der heutigen Welt seines gleichen sucht. Doch die Erfolge der Einheitsgewerkschaft werden vielfach als selbstverständlich verbucht – oder allein den günstigen Rahmenbedingungen von wirtschaftlicher und politischer Stabilität gutgeschrieben. Ohne diese Bedingungen gering achten zu wollen, ist doch zu betonen, dass diese Erfolge auch und gerade auf den kämpferischen Einsatz der Gewerkschaftskraft zurückzuführen sind – freilich nicht auf das

Handeln der Gewerkschaften allein: Die Gewerkschaften sind Teil eines Gesamtsystems, das als Konsensdemokratie bezeichnet worden ist. Ich ziehe den Begriff der Verantwortungsdemokratie vor, zu deren Funktionieren vor allem drei Akteure beigetragen haben: Arbeitgeber, die die grundsätzliche Berechtigung der gewerkschaftlichen Interessenvertretung der Arbeitnehmer anerkennen und die diese am wirtschaftlichen Erfolg zu beteiligen bereit sind; dann Gewerkschaften, die die marktwirtschaftliche Ordnung, so sie soziale Standards erfüllt, anerkennen und – auch in harten Auseinandersetzungen – den Arbeitnehmern soziale Verbesserungen und gesellschaftliche Gleichstellung erkämpfen; schließlich ein Staat, der sich seiner ihm vom Grundgesetz aufgetragenen sozialen Verantwortung stellt; das heißt konkret: Er muss zum einen Rahmenbedingungen für das Funktionieren des Prozesses der Kompromissfindung zwischen den Tarifparteien formulieren, die als fair für die Beteiligten gelten können; und er muss zum anderen die Daseinsvorsorge auch in finanziell schwierigen Zeiten sichern. Dass diese drei Akteure eine belastbare demokratische Konstruktion geschaffen haben, lag auch daran, dass sie – trotz aller Interessenkonflikte, die vom Begriff des Konsenses überdeckt zu werden drohen – zu tragbaren Kompromissen fähig waren: Klare Positionsbestimmung, Verantwortungsbewusstsein, Kompromissbereitschaft und Verlässlichkeit haben zur Stabilität des Systems beigetragen, das manche Krisen und Umbrüche überdauert, ja bewältigt hat. Diese Voraussetzungen für die Stabilität und damit Akzeptanz des Gesamtsystems sind in den letzten 20 Jahren geschwächt worden; das ist zum Teil auf Veränderungen der Rahmenbedingungen zurückzuführen, die sich dem Einfluss der deutschen Akteure entziehen; dafür verantwortlich aber sind auch bewusste Entscheidungen, die von Unternehmen und Unternehmern sowie Politikern, auch von Gerichten getroffen wurden: Unter dem Druck von Privatisierungs-, Flexibilisierungs- und Deregulierungsforderungen, die mit dem Hinweis auf die Zwänge von Globalisierung und technologischem Wandel begründet wurden, sind Arbeitsmarkt- und Sozialordnung verändert worden: Die Zunahme von Zeitverträgen, Niedriglöhnen und prekären Beschäftigungsverhältnissen und damit Lebenslagen müssen als Stichworte genügen. Die Gewerkschaften haben diese Entscheidungen vielfach zu verhindern versucht. Dafür wurden sie – gerade auch in den Medien – als überholt, als aus der Zeit gefallen eingeschätzt. Doch nach der Finanzmarktkrise scheint sich eine Tendenz zur Re-Regulierung zu zeigen: Die Erkenntnis setzt sich langsam durch, dass ein demokratiekonformer Markt, nicht aber eine „marktkonforme Demokratie“ das Ziel ist.



Und im Zuge dieses Umdenkens wird wieder deutlich, wie wichtig Einheitsgewerkschaften sind. Pointiert gesagt: Sie sind gelebte Solidarität zwischen starken und schwachen Arbeitnehmergruppen. Sie stemmen sich den gesamtgesellschaftlichen Tendenzen zur Entsolidarisierung entgegen, die auch in der Arbeitnehmerschaft, gerade bei Arbeitnehmern mit relativ starker Verhandlungsposition, erkennbar sind. Beschäftigung und Beschäftigungschancen von gut und gering qualifizierten Arbeitnehmern driften immer weiter auseinander. Die Einheitsgewerkschaft versucht diesen Prozess aufzuhalten: Sie stand und steht für Tarifeinheit, für die Vermeidung von Unter- und Überbietungswettbewerben, die auf Kosten schwächerer Arbeitnehmergruppen und auch Betriebe gehen. Von daher ist es nicht verwunderlich, dass diejenigen, die gegen die Tarifeinheit Front machen, auch die Einheitsgewerkschaft ins Visier nehmen. So firmiert zum Beispiel die von der Landesärztekammer Brandenburg initiierte Internet-Petition gegen ein Gesetz zur Tarifeinheit unter dem Titel „Petition gegen Einheitsgewerkschaft“; und die entsprechende Internetadresse lautet „freie-gewerkschaften.de“ – so als bedeutete Einheitsgewerkschaft Unfreiheit. Die Problemlage ist freilich sehr komplex, ist doch eine Regelung anzustreben, die innerhalb eines Betriebes für einheitliche Arbeitsbedingungen der jeweiligen Arbeitnehmergruppen sorgt – ohne aber das Koalitions- und das Streikrecht anzutasten. Dies ist im übrigen keine Feststellung, die sich an den etwaigen Auflagen eines möglichen Urteils des Bundesverfassungsgerichts oder an den angeblichen Interessen der großen Einheitsgewerkschaften orientiert. Das ist vielmehr eine Anforderung, die auf die Sicherung der Funktionsfähigkeit des Gesamtsystems gerichtet ist, die – wie die Geschichte zeigt – durch aktionsfähige Gewerkschaften und Solidarität zwischen starken und schwachen Arbeitnehmergruppen gewährleistet wird. Denn immer wieder erleben wir, dass eben diejenigen, die den angeblich übergroßen Einfluss von Gewerkschaften beklagen, dann, wenn sie deren Handlungsmöglichkeiten geschwächt haben, erstaunt über die Folgen von Liberalisierung, Privatisierung und Flexibilisierung sind.

Zudem ist festzuhalten: Gewerkschaften sind eine demokratische Emanzipationsbewegung: Sie leisten mit der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit, mit den Verfahren der innergewerkschaftlichen Meinungs- und Willensbildung und nicht zuletzt mit der Mitbestimmung auf Betriebs- und Unternehmensebene wichtige Beiträge zur Verankerung und Stabilisierung der Demokratie. Gerade die Einheitsgewerkschaft ist gelebter Kompromiss und damit das ständige praktische Einüben demokratischer Prinzipien. Außerdem haben sich die Gewerkschaften an zentralen politischen Debatten beteiligt; und dabei ging es keineswegs

nur um das Feld der Sozial- und Gesellschaftspolitik. Die Liste reicht vielmehr von der Auseinandersetzung um die Wiederbewaffnung und der Anti-Atomtod-Kampagne über die Notstandsgesetzgebungs-Debatte und die Kontroverse um die Nachrüstung bis zum Konflikt um die Agenda-Politik. Sie haben erfolgreich ihre Mitglieder mobilisiert bei Themen, bei denen sie mit anderen, zum Beispiel mit neuen sozialen Bewegungen und Wissenschaftlern, kooperierten. Sie haben sich dabei als einer der wichtigen politischen Akteure der pluralistischen Demokratie gezeigt, womit sie maßgeblich zu Sicherung und Ausgestaltung des demokratischen Sozialstaats beigetragen haben.

Heute, 70 Jahre nach der Gründung der ersten Einheitsgewerkschaft, scheint das Modell in die Jahre gekommen zu sein – und mit ihm die Idee von Gewerkschaften in ganz grundsätzlichem Sinne. Gewerkschaften galten bis vor Kurzem vielfach als „Dinosaurier des Industriezeitalters“ – die mit letzterem zum Untergang verdammt seien. Überhaupt schlägt großen Organisationen, eben auch den Gewerkschaften, das Vorurteil entgegen, sie seien „anonym“, sie berücksichtigten nicht ausreichend die Individualität der Lebensentwürfe und Einzelschicksale.

In der Tat: Gewerkschaften beharren auf Arbeitnehmer-Solidarität und kollektiver Regelung der Arbeits- und Sozialbeziehungen. Waren die Gewerkschaften mit diesem Politikverständnis – nicht zuletzt getragen von einer auch durch die Medien geförderten breiten öffentlichen Zustimmung – bis Mitte der 1970er Jahre erfolgreich, so sind sie inzwischen in die Defensive geraten: Drei Stichworte müssen genügen, um die Situation zu beschreiben: Seit Jahren geht es um die Verhinderung von Sozialabbau, um die Bewahrung des in Jahrzehnten bewährten tariflichen Regelungssystems und um die Sicherung des erreichten Standes der Mitbestimmung. Bedenkt man die wirtschafts- und sozialpolitischen Erfolge und auch die Flexibilität des bisherigen Arrangements, so kann man nur hoffen, dass die Arbeitgeber, die heute um kurzfristiger Vorteile willen ihren Verband verlassen, sich Tarifvertragsverpflichtungen entziehen oder die Arbeit von Betriebsräten be- oder gar verhindern wie überhaupt – zum Beispiel durch eine Änderung der Rechtsform ihres Unternehmens – die Mitbestimmung aushöhlen, rechtzeitig merken, dass sie damit das Gesamtsystem gefährden, von dessen Stabilität und Rationalität auch sie selbst langfristig profitieren. Gewiss können auch Arbeitgeber und ihre Verbände aus der Geschichte lernen; so könnte ihnen zu denken geben, dass ihre Vorgänger in der Weltwirtschaftskrise der 1930er Jahre mit der Verabsolutierung der eigenen Interessenposition zur Zerstörung des

Sozialsystems der Weimarer Republik und damit zur Entlegitimierung der Demokratie beigetragen haben.

Nun könnte ich abschließend die Herausforderungen skizzieren, vor denen Gewerkschaften heute stehen. Doch ich bin sicher, sie sind Ihnen durchaus bewusst. Ich will stattdessen resümierend eine zentrale Erfolgsbedingung gewerkschaftlicher Politik ansprechen: Gewerkschaften waren immer dann erfolgreich, wenn sie eine themenzentrierte Diskurs- und damit Kooperationsfähigkeit entwickelt haben. Eines der heutigen Probleme der Gewerkschaften scheint mir zu sein, dass sie aus öffentlichen Diskursen nahezu verdrängt sind. Das liegt an den – angeblichen – Gesetzen der Medien, die Personalisierung und Skandalisierung bei politischen Nachrichten (und in Talkshows) bevorzugen. Das werden und können die Gewerkschaften des DGB und der DGB nicht mitmachen. Aber damit die Gewerkschaften wieder stärker als politischer Akteur wahrgenommen werden, müssen sie sich deutlicher an öffentlichen Diskursen beteiligen oder diese zu Themen, die sie voranbringen wollen, selbst organisieren.

Die Fragen, die es zu diskutieren gilt, wird man nicht lange suchen müssen: Wie wollen wir zukünftig arbeiten, wie leben, wie zusammenleben? Wie den Sozialstaat, und das heißt heute auch und vor allem: wie Europa sozial gestalten in einer sich wandelnden Welt? Es geht darum, konkrete Perspektiven gerade auch für diejenigen zu entwickeln, die sich „abgehängt“ fühlen; denn nur damit können Legitimation und Akzeptanz des demokratischen Systems dauerhaft gesichert werden.

Und auch gewerkschaftliche Antworten gibt es vielfach. Das zeigen die aktuellen Überlegungen zur „Arbeit der Zukunft“, auch zu Sicherung und Ausbau der Mitbestimmung. Wichtig scheint mir, dass gewerkschaftliche Konzepte und Denkanstöße mit dem Gestus der Diskussions- und damit Lernbereitschaft vorgetragen werden. Dann ergeben sich Chancen der Zusammenarbeit, und zwar mit all denen, die sich innerhalb der Zivilgesellschaft mit Fragen der Globalisierung und Europäisierung, der Informationsgesellschaft, der Veränderungen von Arbeit sowie Arbeitsmarkt und Arbeitsbedingungen, mit Prekarität, Migration und Altersarmut befassen. Das sind Sozialverbände und Kirchen sowie Menschenrechtsbewegungen, Internetaktivisten und – natürlich – auch Wissenschaft und politische Parteien. Was hier gemeint ist, verdeutlicht die Erinnerung an die Debatte um die Notstandsgesetze und auch – als aktuelleres Beispiel – das gewerkschaftliche Engagement für

Toleranz und friedlich-verständnisvolles Miteinander bei den Demonstrationen gegen die „Pegida“. – Könnten sich nicht auch Arbeitgeber mit ihren Organisationen hier sichtbar beteiligten?

Doch nur auf den Nationalstaat zu schauen, reicht nicht mehr. Längst fallen wesentliche Entscheidungen auf der europäischen Ebene. Wer anders als die Gewerkschaften soll dort die Interessen der Arbeitnehmer einbringen? Mit ihrem Einsatz für soziale Sicherheit und soziale Gerechtigkeit tragen die Gewerkschaften, die nationalen Spitzenverbände und der Europäische Gewerkschaftsbund, der im übrigen selbst als Einheitsgewerkschaft politisch und auch konfessionelle unterschiedlich orientierter Richtungsverbände eint, dazu bei, ein Europa zu bauen, das in der Bevölkerung akzeptiert wird. Nur nebenbei: Ein soziales Europa beugt einem weiteren Anwachsen von Bewegungen des Rechts- und auch Linkspopulismus oder -extremismus vor.

Angesichts der Herausforderung der Globalisierung muss auch die über Europa hinausgehende Zusammenarbeit der Gewerkschaften, in Entwicklungs- und Schwellenländern auch der Aufbau von Gewerkschaften gestärkt werden, um einen Beitrag zur Verbesserung auch der dortigen Arbeitsbedingungen zu leisten. Der Internationale Gewerkschaftsbund, nach dem Zusammenschluss von Internationalem Bund Freier Gewerkschaften und Weltverband der Arbeitnehmer im Jahre 2006 eine Art internationale Einheitsgewerkschaft, ist einer der zentralen Akteure auf diesem Gebiet. (Auf Michael Sommers Wirken wurde schon hingewiesen.) Dazu gehört auch der Einsatz für faire Wirtschafts-, vor allem Handelsbeziehungen. Auch auf diesem Gebiet kann die Zusammenarbeit mit anderen Organisationen, die für eine Umgestaltung der vielfach als ungerecht empfundenen Produktions- und Handelsbedingungen eintreten, ausgebaut werden.

Jede Menge Probleme warten also auf die Gewerkschaften. Angesichts ihrer bisherigen Erfolge haben Gewerkschaften allen Anlass, sich selbstbewusst den aktuellen Herausforderungen zu stellen. Die Lehre aus der historischen Bilanz lautet also: Sicherung und Ausbau der Einheitsgewerkschaft bleiben eine ständige Aufgabe, deren immer wieder neue Lösung in unser aller Interesse liegt.