

Gewerkschaftseinheit – auf dem Prüfstand

Über beschleunigten Strukturwandel, Konkurrenz um Mitglieder und das politische Mandat des DGB

Eine Diskussion mit Annelie Buntenbach, Hans-Jürgen Urban und Frank Werneke

Sozialismus: Das deutsche Modell der Einheitsgewerkschaft hat Risse bekommen. Zwischen den Einzelgewerkschaften sind Konflikte über Organisationsabgrenzungen und Zuständigkeiten entstanden, in der Frage der gesetzlichen Regelung der Tarifeinheit sind die DGB-Gewerkschaften gespalten. Zudem stellt sich die Frage nach der Funktion des DGB, nachdem durch Gewerkschaftsfusionen mit IG Metall und ver.di gleichsam branchen- und sektorenübergreifende DGBs im DGB entstanden sind. Darüber wollen wir diskutieren. Form follows function – bedeutet das, dass sich die Gewerkschaften auseinanderentwickeln, weil die sektoralen Herausforderungen in

Industrie und Dienstleistungen ganz unterschiedlich geworden sind? Beginnen wir mit einer Bestandsaufnahme. Worin liegt die zentrale Herausforderung der IG Metall?

Hans-Jürgen Urban: Es gibt vielfältige Herausforderungen. Zur dringendsten gehört die Bewältigung der umfassenden Restrukturierung des industriellen Produktions- und Wertschöpfungsprozesses. Dieser Prozess ist seit langem im Gange. Früher war von der Tertiarisierung der industriellen Produktion die Rede, doch heute erfährt der Strukturwandel eine enorme Beschleunigung. Das Medium dieser Beschleunigung ist die digitale In-



1. Mai 2011, Berlin (Foto: dpa)

formationstechnik. Die Stich- oder besser Modeworte hierzu lauten: Industrie 4.0 und Digitalisierung der Industriearbeit. Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen, aber auch Unternehmensstrukturen werden neu strukturiert. Dabei erhalten die traditionellen Aufgaben der Gewerkschaft einen neuen Rahmen und neue Gefährdungsbereiche treten hinzu. Etwa die immense Intensivierung der Arbeit, verbunden mit der Zunahme psychischer Belastungen, aber auch neue Formen der wissensbasierten Spaltung der Belegschaften. Zugleich eröffnen sich neue Möglichkeiten für Outsourcing, die Zerlegung größerer Betriebsseinheiten und vermehrter Fremdfirmeneinsatz. Diese Möglichkeiten werden als knallharte Dumpingstrategien genutzt, um Tarif-, Sozial- und Mitbestimmungsstandards zu unterlaufen. Und schließlich stehen wir vor der Frage, wie sich die Qualifikationsanforderungen an die Belegschaften verändern und digitale Spaltungen der Belegschaften verhindert werden können. Das sind nur einige Fragen, auf die wir Antworten finden müssen.

Und bei ver.di?

Frank Werneke: Da sieht das durchaus ähnlich aus. Digitalisierung spielt auch für uns eine wesentliche Rolle, und nicht nur dort, wo ver.di industrielle Produktionsbereiche organisiert wie in der Druckindustrie oder in der Papierverarbeitung. Wir sind eigentlich in allen Branchen – wenn auch in unterschiedlicher Geschwindigkeit und Ausprägung – mit dem Prozess der digitalen Transformation konfrontiert. Unter welcher Überschrift das auch immer diskutiert wird – Industrie 4.0, Dienstleistung 4.0 usw. Es handelt sich um einen neuen Abschnitt kapitalistischer Wertschöpfung. Hinsichtlich der Folgen gibt es eine ganze Reihe von Gemeinsamkeiten zwischen den Gewerkschaften. Beispielsweise die Entgrenzung der Arbeit – das mag im Dienstleistungssektor sogar noch ausgeprägter sein als in der Industrie. Das aus meiner Sicht wichtigste Thema ist, wie mit den enormen Produktivitätssteigerungen umgegangen wird, die aus diesen technologischen Prozessen erwachsen. Entsteht daraus so etwas wie eine Digitalisierungsrendite, die abgeschöpft werden kann, oder wird der Preis- und Verdrängungswettbewerb, wie wir ihn seit längerem kennen, weiter verstärkt, verbunden mit Arbeitgeberstrategien wie Tariffucht und Union Busting, um Arbeitskosten zu senken?

Industrie 4.0 oder digitale Transformation umreißt also nicht divergierende, sondern eher gemeinsame Aufgaben der Gewerkschaften?

Frank Werneke: Ja. Hans-Jürgen hat auf die Intensivierung der Arbeit hingewiesen. Ich könnte das Thema neue Formen der Selbständigkeit beispielsweise durch crowd working nennen. Das ist ein ver.di-Thema, aber ebenso gut ein IG Metall-Thema.

Und könnte damit ein übergreifendes Thema sein, das sich der DGB vornimmt?

Annelie Buntenbach: Da ist der DGB bereits dran, und zwar auf unterschiedlichen Ebenen, denn die Digitalisierung der Arbeitswelt betrifft sehr grundlegende Fragen, unter anderem des Arbeits- und Sozialrechts. Wenn über crowd working Betriebs- und Branchengrenzen durcheinander gewirbelt werden, verflüssigen sich Grenzen zwischen Industrie und Dienstleistungen. Und diese Verflüssigung geht oft mit einer Prekarisierung der Arbeit einher – ein weiteres übergreifendes Thema ...

Frank Werneke: ... zumal, wenn wir die Folgen für die sozialen Sicherungssysteme bedenken – Stichwort Armut trotz Arbeit oder Armut im Alter ...

Annelie Buntenbach: Gegen Prekarisierung hat sich der DGB ja schon vor der letzten Bundestagswahl mit der Kampagne »Neue Ordnung der Arbeit« aufgestellt, in der der Mindestlohn nur ein Element ist. Da geht es auch um die Bekämpfung des Missbrauchs von Werkverträgen, Leiharbeit, Umwandlung in Minijobs usw. Wir brauchen dringend Fortschritte für sicherere Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt und für eine bessere soziale Absicherung. Unter der Überschrift »Arbeit der Zukunft« geht es

Die Organisationsrealitäten haben sich auseinander entwickelt.«

zum Beispiel um digitale Werkverträge, aber auch um Fragen der Arbeitsgestaltung, wie den Schutz vor Überlastung. Denn

oft erweist sich das, was als Individualisierung und Projektarbeit daher kommt, weniger als Autonomiegewinn, dafür umso mehr als Enteignung der eigenen Zeit, ohne Möglichkeit, das zu gestalten und mitzubestimmen.

Man kann also sagen: Der Strukturwandel setzt Themen auf die Tagesordnung, die nicht unterschiedlichen gewerkschaftlichen Welten entstammen, sondern in erheblichem Maße gemeinsame Aufgaben beschreiben. Also wenig Divergenz, sondern Aktualisierung einheitsgewerkschaftlichen Handelns?

Frank Werneke: Im Grundsatz ja, aber das Leben in der Gewerkschaft ist konkret. Bei den Widerstands-, Mobilisierungs- und Gestaltungsansätzen zeigen sich sehr wohl Unterschiede. In gewerkschaftlich gut organisierten Branchen gibt es zumeist tarifpolitische Durchsetzungs- und Gestaltungsansätze. Doch dort, wo es überhaupt keine Arbeitgeberverbände gibt, die Branchen abbilden, oder dann, wenn Solo-Selbständige betroffen sind, bedarf es zusätzlicher Instrumente: vom Häuserkampf über neue Formen des Arbeitskampfes und öffentlicher Mobilisierung bis hin zu gesetzlichen Regelungen.

Annelie Buntenbach ist Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstands des DGB, verantwortlich für Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Recht, Migrations- und Antirassismuspoleitik, Projekt Arbeit der Zukunft. *Hans-Jürgen Urban* ist geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, zuständig für Sozialpolitik und Arbeitsgestaltung/Qualifikationspolitik. *Frank Werneke* ist stellvertretender Vorsitzender von ver.di, Leiter des Fachbereichs Medien, Kunst und Industrie; zuständig u.a. für die Bereiche Finanzen, Freie und Selbständige, Mitgliederentwicklung. Für Sozialismus diskutierte *Richard Detje*.

Annelie Buntenbach: Und das Gewicht von sozialstaatlichen, gesetzlichen Regelungen wiederum prägt, wie wir in der Öffentlichkeit auftreten und politisch handeln.

Das Bild, das auch in der gewerkschaftlichen Öffentlichkeit gezeichnet wird, sieht so aus, dass ver.di die Gewerkschaft ist, die auf gesetzliche Regelungen zielt, während die IG Metall auf ihre tarifpolitische Autonomie pocht.

Hans-Jürgen Urban: Ein ziemlich schräger Blick, vor allem dann unsinnig, wenn Vorwürfe mitschwingen. Zum einen vernachlässigt dieser Blick die unterschiedlichen Ausgangs- und Organisationsbedingungen: Wo Gewerkschaften betriebs- und tarifpolitisch stark verankert sind, schafft das Spielräume für eigene Politik, während in gewerkschaftsfreien Branchen oft nur der Versuch bleibt, über gesetzliche Regelungen Lösungen zu finden. Das gilt für alle Gewerkschaften. Aber noch wichtiger ist, dass sich gewerkschaftliche Betriebs- und Tarifpolitik sowie staatliche Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik immer stärker verschränken. Unter diesen Bedingungen laufen Entweder-Oder-Strategien ins Leere. Wir haben beim Mindestlohn ein Gesetz, das einen Sockel für die Lohnregulation liefert und damit in eine klassische Domäne der Tarifvertragsparteien eingreift. Oder nehmen wir die Anti-Stress-Verordnung, die wir als IG Metall entworfen haben und als Forderung an die Politik stellen, um uns bei einer betrieblichen Humanisierungspolitik zu unterstützen. Und schließlich agieren wir auch bei der Leiharbeit mit kombinierten Instrumenten: Neben der tariflichen Regelung, die wir hinsichtlich Equal Pay in der Metall- und Elektroindustrie durchsetzen konnten, streiten wir gemeinsam für eine weitere gesetzliche Re-Regulierung der Leiharbeit.

Frank Werneke: Dennoch gibt es den Vorwurf an die Adresse von ver.di, wir würden immer nur auf den Gesetzgeber setzen, weil wir ansonsten nichts zuwege bringen. Das ist falsch. Man muss sich ja nur einmal ansehen, in wie vielen Tarifikämpfen wir gleichzeitig stehen. Aber nichtsdestotrotz wird das kolportiert ...

Hans-Jürgen Urban: ... dann sollten wir gemeinsam dagegen anargumentieren.

Auf dem tarifpolitischen Feld lautet die Losung: Jeder streikt für sich allein. Koordination zwischen den Einzelgewerkschaften findet nicht statt.

Frank Werneke: Was an den spezifischen Handlungsbedingungen und Ausgangslagen in den jeweiligen Branchen liegt. Da ist eine Verallgemeinerung selbst innerhalb von ver.di nur begrenzt möglich. In der jüngsten Zeit haben die Beschäftigten des Sozial- und Erziehungsdienstes gestreikt – ein von uns angestoßener Aufwertungskampf. Fast gleichzeitig gestreikt haben die Beschäftigten bei der Deutschen Post – eine uns vom Unternehmen aufgezwungene Abwehrauseinandersetzung. Ebenfalls die KollegInnen von Amazon – ein Kampf für die gewerkschaftliche



Annelie Buntenbach (dpa)

Erschließung eines multinationalen Konzerns. In eigentlich fast allen Konflikten, denen wir uns zu stellen haben, zeigt sich der wachsende Widerstand des Arbeitgeberlagers. Immer häufiger ist ohne Arbeitskampf noch nicht mal ein verhandlungsfähiges Angebot zu bekommen, geschweige denn Verhandlungserfolg zu erzielen. Die Folgen, die das Ende des Rheinischen Kapitalismus hat, sollten mal vertiefend diskutiert werden.

Hans-Jürgen Urban: Dem stimme ich zu. Es gibt aber auch Beispiele praktischer Solidarität, etwa beim angesprochenen Kita-Streik. In der IG Metall waren etwa viele Verwaltungsstellen unterstützend tätig, indem sie Druck auf die öffentlichen Arbeitgeber machten. Der Konflikt um die Aufwertung der Arbeit in den Kitas wird angesichts der hohen Anforderungen, die an die KollegInnen dort gestellt werden, auch in der IG Metall als sehr berechtigt wahrgenommen – und unterstützt.

Wenn nicht die Fragen des Strukturwandels in einer Zeit weitreichender Restrukturierung von Produktion und Dienstleistungen und auch nicht die Frage der Instrumente: Was sind dann die Gründe für die Differenzen zwischen den Einzelgewerkschaften, insbesondere zwischen IG Metall und ver.di? Es gibt den Streit um die gesetzliche Regelung der Tarifeinheit, entstanden an der Frage des Umgangs mit Spartengewerkschaften. Doch Hensche wie Bispinck vertreten begründet die Auffassung, dass über die existierenden Berufsgewerkschaften hinaus keine expansiven Neugründungen zu erwarten sind, die eine Überbietungskonkurrenz mobilisieren könnten und damit Verteilungspolitik innerhalb der Klasse auf Kosten anderer betreiben. Das allein kann also nicht Kern der Konflikte sein. Was dann? Wie stellt sich das aus der Sicht des DGB dar?

Annelie Buntenbach: Es gibt objektiv auseinander laufende Entwicklungen. Ganz grob: Während die Industrie nach der Krise zu neuer Prosperität gefunden hat, steht der öffentliche Dienst unter der Knute der Schuldenbremse. Von knappen Haushaltskassen und der Politik der »schwarzen Null« sind in erster Linie die Dienstleistungsgewerkschaften betroffen. Das schlägt sich negativ auf die Beschäftigung nieder und auf die verteilungspolitischen Spielräume, also Tarifergebnisse. Das wiederum schwächt den Binnenmarkt und damit auch die privaten Dienstleistungsbereiche. Die Organisationsrealitäten haben sich in den letzten Jahren auseinander entwickelt.

Ein weiterer Punkt: Wir alle haben die Frage nicht hinreichend beantwortet, wie der Neoliberalismus nach 2008 überle-

ben konnte. Mit der Finanzmarktkrise hätte er seine Schubkraft eigentlich verlieren müssen. Ich denke, eine entscheidende Rolle spielt die Individualisierung der Lebens- und vor allem auch der Arbeitsbedingungen. Die Wahrnehmung ist, man stünde den Verhältnissen nicht mehr kollektiv, sondern als Einzelner gegenüber. Das erzeugt Konkurrenz. Das schwächt Gewerkschaften zwar insgesamt, aber vor allem dort, wo die Organisation traditionell eher schwach vertreten ist.

Frank Werneke: Die Situation ist einigermaßen widersprüchlich. Einerseits haben die Gewerkschaften gegenwärtig einen guten Lauf – die Mitgliederentwicklung konnte deutlich stabilisiert werden und wir blicken auf eine relativ erfolgreiche Tarifpolitik in den letzten Jahren zurück. Hans-Jürgen hat zu Recht darauf hingewiesen, die praktische Solidarität funktioniert, die Unterstützung der anderen DGB-Gewerkschaften bei den Streiks der ErzieherInnen war großartig. Auch ist es gelungen, die politischen Entscheidungen wieder stärker zu beeinflussen – nicht nur bezogen auf den gesetzlichen Mindestlohn. Und zu guter Letzt ist meine Beobachtung: Es gibt weniger konkrete Organisationsabgrenzungskonflikte als in der Vergangenheit.

Das überrascht – die Auseinandersetzungen im DGB deuten auf das Gegenteil hin.

Frank Werneke: Durch die Zahl der tatsächlichen Konflikte ist das aber nicht gedeckt. Die Anzahl der Vermittlungs- und Schiedsverfahren beim DGB kann man in den letzten Jahren an einer Hand abzählen. Aber hier komme ich auf die andere Seite des Widerspruchs. Obwohl wir objektiv besser dastehen, verfestigt sich der Eindruck des Zwists nach Außen. Warum? Ich sehe zwei Punkte. Der erste ist der Dissenz in der Frage der gesetzlichen Regelung der Tarifeinheit und damit verbunden des Streikrechts. Hier geht ein Riss durch die DGB-Gewerkschaften: ver.di und andere haben u.a. mit ihrer Unterschriftenaktion dagegen mobilisiert, IG Metall, IG BCE und andere haben dafür geworben. Ich halte das aber auch für eine notwendige Auseinandersetzung. Der zweite Punkt berührt noch einmal das Thema Strukturwandel. Neben den übergreifenden Herausforderungen hat das Thema noch eine andere Seite: Was bedeutet 4.0 für die Arbeitsplatzentwicklung in den Branchen und damit für die Mitgliederentwicklung? Wo wird aufgrund von Produktivitätsschüben Beschäftigung zurückgehen und damit der Organisationsbereich kleiner werden. Das sorgt für Unruhe in den Gewerkschaften. Der wesentliche Grund für das wenig vorteilhafte Bild, das dadurch auch in der Öffentlichkeit entsteht, ist m.E. die Verunsicherung über die zukünftigen Organisations- und Mitgliederentwicklungsperspektiven der Einzelgewerkschaften.

Hans-Jürgen Urban: Ich will daran anschließen. Wir nehmen die Strukturfragen wahr, sind aber vielfach nicht auf der Höhe

der Zeit. Meine These ist: Das gesamte deutsche Modell der organisierten Arbeitsbeziehungen befindet sich in einem schleichenden Erosionsprozess. Frank hatte das kurz mit Verweis auf die stattfindenden Arbeitskämpfe angedeutet, Annelie mit Verweis auf Individualisierungsprozesse. Die Bindungskraft des Tarifsystems lässt seit Jahren nach, und wir haben noch kein wirklich durchgreifendes Mittel dagegen gefunden. Auch Betriebsratsrechte und die betriebliche Mitbestimmung sind angesichts der arbeitsweltlichen Umbrüche keineswegs gesichert. Stichwort »demokratisches Unternehmen«, ein neuer Schlager in der digitalen Wirtschaftswelt: Gestützt auf die Möglichkeiten beschleunigter digitaler Kommunikation organisieren Arbeitgeber (Schein-)Beteiligung

der Beschäftigten – zielgerichtet an den betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretungen vorbei. Und schließlich setzt der wirtschaftliche Strukturwandel das traditionelle Modell von Branchengewerkschaften im DGB unter Spannung, weil Branchengrenzen verschwimmen und Berufs- und Sparten-Gewerkschaften an

Einfluss gewinnen. Durch diese und andere Entwicklungen sind die Gewerkschaften auch hierzulande in die Defensive geraten. Eine Reaktion war die Neuentdeckung der Mitgliederfrage, also verstärkte Anstrengungen zur Mitgliedererwerbung, aber auch gewerkschaftsstrategische Innovationen wie Organizing-Konzepte. Das war eine Art organisationspolitischer Überlebensreflex, und es war richtig und erfolgreich. Wo die Erneuerung von Organisationsmacht hintangestellt wurde, haben Gewerkschaften in der Regel massiv an Einfluss verloren, wie der Blick in andere Staaten der EU leider belegt. Allerdings: Die Mitgliederstrategien wurden als »autonome Organisationspolitiken« praktiziert, d.h. die spezifischen Ausgangsbedingungen, Interessenlagen und Organisationskulturen waren prägend. Das war wohl unvermeidlich, hat aber auch einer gewissen Selbstbezogenheit Vorschub geleistet, die gemeinsames gewerkschaftliches Handeln nicht gerade fördert.

Konzentration auf die Stärkung von Organisationsmacht war und ist eine Schlussfolgerung aus der Erosion institutioneller Machtressourcen.

Hans-Jürgen Urban: Dem stimme ich zu, füge aber hinzu: Wenn die autonomen Organisationspolitiken der Einzelgewerkschaften gesamtgewerkschaftlich unverträglich werden und unter der Hand in »egoistische Organisationspolitiken« umschlagen, haben wir ein Problem. Das wäre der Fall, wenn die Auseinandersetzungen um Mitglieder und Zuständigkeiten zu Nullsummenspielen gerieten, indem eigene Gewinne durch Verluste des Anderen angestrebt würden. Das liefe auf eine brandgefährliche Gewerkschaftskonkurrenz hinaus. Das wollen und können wir uns nicht leisten, denn die eigentlichen Probleme liegen ja noch vor uns. Wenn der Strukturwandel sich beschleu-

»Wenn die autonomen Organisationspolitiken gesamtgewerkschaftlich unverträglich werden und in egoistische Organisationspolitiken umschlagen, haben wir ein Problem.«

nigt und die vergleichsweise moderate Arbeitsmarktentwicklung umschlägt, müssen wir darauf mit dem Bewusstsein reagieren, dass die Beschäftigungs- und arbeitspolitischen Folgen nur gemeinsam und im Rahmen eines Positivsummenspiels zu gewinnen sind, von dem alle profitieren. Dazu braucht es abgestimmte Strategien.

Annelie Buntenbach: Wir haben die Chance, den Dachverband gemeinsam für derartige Strategiediskussionen zu nutzen. Das kann der DGB nicht stellvertretend tun, sondern nur mit den Mitgliedsgewerkschaften. Da brauchen wir stärkere Impulse.

Frank Werneke: Ich bin sehr dafür, den DGB als ein Forum zu nutzen, in dem der Zukunftsdiskurs zwischen den Gewerkschaften organisiert wird. Debatten darüber, wie sich die Arbeit und die Branchen verändern, gibt es in den Einzelgewerkschaften in unterschiedlicher Intensität, der Austausch darüber findet allerdings kaum statt. Ich folge Hans-Jürgens Warnung: Es droht möglicherweise erst noch richtig brandgefährlich zu werden, wenn die Beschäftigungsentwicklung umkippt. Dagegen zu arbeiten – in der Verantwortung stehen wir heute. Es gilt, die Vertrauensbasis und Diskussionskultur innerhalb des DGB zu stärken und wo notwendig wieder herzustellen. Wir können dabei doch auch auf einer Basis von Gemeinsamkeiten aufsetzen. Wie schon gesagt, die praktische Solidarität in Arbeitskampsituationen ist gut. Oder um ein aktuelles politisches Feld zu nehmen: In der Fratscher-Kommission zur Stärkung von Investitionen und Infrastruktur haben wir ein gemeinsames Sonder-Votum der Gewerkschaften durchgesetzt, was angesichts der unterschiedlichen Organisationsbereiche und Ausgangslagen vielleicht nicht ganz selbstverständlich war.

Dort ja, aber bei der Organisationsabgrenzung nicht.

Frank Werneke: Das stimmt so nicht. Wir haben als ver.di eine ganze Reihe, teilweise schon über Jahre bestehende Organisationsabgrenzungsthemen mit der IG BAU oder der EVG begründen können. Wir hatten seit der Wiedervereinigung virulente Konflikte mit der IG BCE in der Wasserwirtschaft in den neuen Bundesländern – auch das konnte einigermaßen gelöst werden. Und wir sind derzeit im Gespräch mit der IG Metall zum Bereich Kontraktlogistik – ich bin optimistisch, dass wir Abgrenzungskriterien finden. Wo es konkret ist, gelingt es uns durchaus, Verabredungen zu treffen über strittige Organisationszuständigkeiten. Jenseits dieser konkreten Ebene ist es schwieriger, nebulöser. Man weiß nicht so recht, wohin sich die Dinge entwickeln und wie dann wer aufgestellt ist oder sein will.

Kann man das präzisieren?

Frank Werneke: Die Grenzen zwischen Industrie und Dienstleistungen werden hinfällig, neue Branchen entstehen mit unklarem Anforderungs- und Entwicklungsprofil und neue Typen von Beschäftigung. Beschäftigung für eine gewisse Projektdauer gewinnt an Bedeutung, auch abhängige Selbständigkeit – sowohl mit höheren Qualifikationsanforderungen, aber auch er-



Frank Werneke (dpa)

heblichem Prekarisierungspotenzial. Ein verstärkter zwischen-gewerkschaftlicher Austausch über diese Entwicklungen ist aus meiner Sicht absolut wünschenswert.

Hans-Jürgen Urban: Ich stimme Frank völlig zu. Alle Gewerkschaften verspüren gegenwärtig eine Zukunftsunsicherheit, und die ist ja durchaus realitätsgesättigt. Denn die Defensive der europäischen Gewerkschaften ist auch in Deutschland keineswegs überwunden. Daher das Bedürfnis, die Organisation möglichst gut auf eine Entwicklung einzustellen, von der wir alle nicht so genau wissen, wie sie im Detail aussehen wird. Diese Zukunfts-sorge mag auch Spannungen bei Auseinandersetzungen um Mitglieder und Zuständigkeiten erzeugen. Wenn etwa in der Automobilindustrie, also einem Kernsektor der IG Metall, das Gefühl entsteht, bei der Abwehr von Outsourcing- und Dumpingstrategien behindert zu werden, weil konkurrierende Tarifverträge auftauchen, belastbare Verabredungen nicht gelingen und die Unternehmen in die Vorderhand geraten, dann können sich Konflikte zuspitzen – und dann kann es schon mal krachen.

Die These in dieser Gesprächsrunde lautet: Noch sind Konflikte zwischen den DGB-Gewerkschaften über die Abgrenzung der Organisationsterrains beherrschbar. Die Gefahr der Eskalation droht, wenn – zugespitzt formuliert – aus einer nicht mehr expandierenden sondern möglicherweise sogar negativen Beschäftigungsentwicklung gewerkschaftlicher Kannibalismus entsteht. Welche Anforderungen sind an Verabredungen zu stellen?

Hans-Jürgen Urban: Zunächst einmal plädiere ich für etwas mehr Gelassenheit. Spannungen sind da, aber sie sind zu bewältigen. Regeln dieser Art müssen erstens problemgerecht sein und dazu dienen, neue Branchen gewerkschaftlich zu erschließen – im gemeinsamen Interesse. Zweitens: Sie müssen gegenmachtförderlich sein, egal, welche Gewerkschaft in welchem Sektor unterwegs ist; und sie dürfen daher natürlich keinesfalls Gewerkschaften schwächen, die gegen Sozialdumping durch Outsourcing kämpfen. Outsourcing ist nicht die Stunde der Schwestergewerkschaft.

Frank Werneke: Keine DGB-Gewerkschaft kann Interesse daran haben, Subjekt der Outsourcing-Strategien der Arbeitgeber zu werden. Gleichzeitig gilt: Eine Spedition bleibt eine Spedition, auch wenn sie Autoteile transportiert. Trotz aller Wertschöpfungstheorien, die nicht zielführend sind.

Urban: Tja, da haben wir einen der Dissenzpunkte. Meine These ist: Wenn die Grenzen zwischen den Branchen und zwischen Produktion und Dienstleistungen verschwimmen, müssen wir auch über neue Kriterien der Zuordnung nachdenken. Da kann die Frage, wie wir gewerkschaftliche Gegenmachtstrukturen entlang von Wertschöpfungsketten und industriellen Clustern aufbauen können, durchaus zielführend sein. Aber ich stimme zu: Das ist eine der Fragen, die wir gemeinsam bearbeiten und beantworten sollten.

Doch um zu meinem dritten Punkt zu kommen: Die Regeln müssen kulturell verträglich sein, also zur jeweiligen Organisationskultur passen. Mitglieder wollen sich mit ihrer Organisation identifizieren können, da spielen oft Traditionen und Berufsorientierungen eine Rolle. Auch das gilt es zu berücksichtigen. Entlang solcher Grundsätze sollten wir zusammenkommen. Und wenn Situationen auftreten, in denen wir uns verkeilen, empfehle ich den Blick in die Länder, in denen sich organisatorisch und ideologisch konkurrierende Gewerkschaft immer wieder selbst blockieren. Da lernt man die Vorteile des deutschen Gewerkschaftsmodells wieder zu schätzen.

Welche Rolle spielt der Dachverband? Frank Deppe vertritt in Sozialismus 6-2015 die These, dass die spezifischen historischen Botschaften – Überwindung der politischen Spaltung – sich erschöpft haben. Folglich muss es eine Neuverständigung über die Rolle des Dachverbands geben. Der Begriff des Forums zur strategischen Debatte ist bereits gefallen. Käme dem DGB so etwas wie eine übergreifende programmatische Initiativfunktion zu?

Annelie Buntenbach: In gewisser Weise passiert das nahezu fortlaufend. Wenn wir zu den DGB-Bundeskongressen die Positionen und Anträge mit den Mitgliedsgewerkschaften abstimmen, ist das ja auch jeweils eine Aktualisierung unserer programmatischen Orientierungen. Dafür braucht der Dachverband aber ein starkes politisches Mandat.

Frank Werneke: Das politische Mandat hat der DGB doch.

Annelie Buntenbach: Was ich sagen will: Wir haben bereits über die Neuordnung des Arbeitsmarktes und der Zukunft der Arbeit gesprochen – hier haben wir mit den Mitgliedsgewerkschaften viel vorangebracht in den letzten Jahren. Was wir als Dachverband politisch vorantreiben, ist Ergebnis der Verhandlungen mit den Gewerkschaften. Wir beobachten aber zum Teil, dass die Fokussierung auf die Stärke im Betrieb mitunter in Konkurrenz zur Bedeutung politischer Rahmensetzungen steht. Dann hat man gemeinsame Positionen, doch der Druck dahinter könnte größer sein.

Frank Werneke: Ich sehe auch künftig drei Funktionen des DGB. Erstens: Einzelinteressen zu Gesamtinteressen bündeln – das ist mitunter schwierig, aber am Ende möglich. Zweitens: Koor-

dination und Austausch. Das will ich erläutern, denn damit meine ich gar nicht nur die Bundesebene, sondern insbesondere die Landes- und Regionalebene. Die Gewerkschaftsfamilie ist unübersichtlicher geworden. Die Organisationskulturen von ver.di und IG Metall sind nach meiner Beobachtung heute durchaus verschieden – beide Organisationen ticken unterschiedlich. Das hat damit zu tun, dass ver.di Branchenvielfalt als Organisationsprinzip hat, im Unterschied zur vergleichsweise homogener aufgestellten IG Metall; wir haben ein ausgeprägtes Ehrenamtsprinzip usw. Das führt mitunter zu falschen Fremdwahrnehmungen. Deshalb ist es wichtig, Austausch und Koordination zwischen den Gewerkschaften auf allen Ebenen zu organisieren.

Und drittens bleibt die Schiedsstellenfunktion. Egal, ob eine Gewerkschaft gewinnt oder verliert – die Ergebnisse der Schiedsverfahren beim DGB müssen verbindlich anerkannt werden.

Und daran hapert es: Die Autorität der Verfahren wird nicht anerkannt?

Frank Werneke: Es ist immer schöner, als Gewinner vom Platz zu gehen. Doch wie bereits gesagt: Diese Instanz wird gar nicht so oft angerufen. Der Punkt ist: Nur wenn das Schiedsverfahren als letzte Instanz anerkannt ist und Autorität entfaltet, funktionieren vorhergehende bilaterale Klärungen. Gäbe es sie nicht, hätten wir es wahrscheinlich bald mit einer Verprozesslichung entlang einzelbetrieblicher und organisationspolitischer Abgrenzungsthemen zu tun. Wobei ich immer dafür bin, zuerst zwischengewerkschaftliche Lösungen zu suchen.

Hans-Jürgen Urban: Ja, Zuständigkeitskonflikte sollten zuerst einmal zwischen den direkt Betroffenen bearbeitet und geklärt werden – das scheint mir am effizientesten. Aber ich stimme Frank zu: Der DGB sollte eine aktive Rolle als Schiedsinstanz behalten.

Annelie Buntenbach: Bei den drei Punkten, die Frank benannt hat, gibt es fraglos ein Mandat des DGB. Da sollte man den Dachverband auch offensiv nutzen – gerade auch, was die Zukunftsthemen angeht.

Frank Werneke: Die Aufgabe des DGB muss eine koordinierende sein. Wenn ver.di einen Digitalisierungskongress veranstaltet und danach die IG Metall dazu auch eine Veranstaltung organisiert, macht es keinen Sinn, das gleiche auch noch mal auf der DGB-Ebene zu wiederholen.

Annelie Buntenbach: Wir sind seit einem Jahr als DGB in der Digitalisierungsfrage ein gutes Stück vorangekommen – allerdings noch ohne erkennbares, vollständiges Leitbild, weil die Diskussionen innerhalb der Gewerkschaften noch laufen. Gleichzeitig fordern uns die Bundesregierung bzw. die Parteien auf, die

»Egal, ob eine Gewerkschaft gewinnt oder verliert – die Ergebnisse der DGB-Schiedsverfahren müssen verbindlich anerkannt werden.«

gewerkschaftlichen Positionen einzubringen. Das ist keine einfache Situation, auch wenn es viele Fragen gibt, auf die zurzeit ohnehin noch niemand

eine Antwort hat.

Frank Werneke: Es ist Teil des Mandates des DGB, die Akteure aus den Einzelgewerkschaften zu wichtigen Fragen zusammenzuholen, um sprech- und handlungsfähig zu sein.

Vom politischen Mandat war bereits die Rede. Um noch einmal auf Frank Deppe zurückzukommen: Er skizziert zwei Zukunftsszenarien: das eines maßgeblich von den Großen gesteuerten schwachen DGB, und das eines starken politischen Mandats des Dachverbandes. Wird dieses Mandat wichtiger und findet möglicherweise eine Aufwertung der Rolle des DGB statt, gegenläufig zu seiner Geringschätzung?

Hans-Jürgen Urban: Wir müssen uns von einer Vorstellung verabschieden, die lautet: Die Gewerkschaften machen die Betriebs- und Tarifpolitik, und die allgemeinpolitischen Themen gehören ins politische Mandat des DGB. So geht das nicht. Schon deshalb nicht, weil die Felder verschränkt sind – wir haben darüber gesprochen. Die Trennung haut aber auch aus machtpolitischen Gründen nicht hin. Ein Thema, das in der Basis der Mitgliedsgewerkschaften nicht verankert ist, kann vom DGB nicht gesellschaftlich mobilisiert werden. Was heißt also politisches Mandat für den DGB? Ich denke, der DGB könnte sich besonders in politischen Themen profilieren, die sich im Alltagshandeln der Gewerkschaften nicht unmittelbar und direkt Geltung verschaffen, die aber gleichwohl von zentraler Bedeutung sind. Ich nenne hier den Widerstand gegen die neoliberale Deformation Europas – für eine demokratisch-solidarische Perspektive. Das Eurothema ist auch deshalb naheliegend, weil die Einzelgewerkschaften den Handlungsdruck offensichtlich noch nicht unmittelbar spüren, aber das kann sich ganz schnell ändern. Zwei, drei Jahre weniger Steuereinnahmen und Rückkehr der Haushaltsdefizite, und die desaströsen Wirkungen von Fiskalpakt und Schuldenbremse lassen sich auch in Deutschland nicht mehr verdrängen. Und wenn die Troika – besser: die Institutionen – der Bundesregierung das erste Memorandum of Understanding mit eklatanten Eingriffen in den Mindestlohn und die Tarifautonomie abverlangen, dann wird die Aufregung groß sein. Sind wir wirklich darauf vorbereitet? Haben wir strategische Optionen geprüft und Gegenmodelle parat, mit denen wir Öffentlichkeit und Mitgliederbasis mobilisieren können? Ich bin da skeptisch!

Um mit einer kritischen Öffentlichkeit zu kommunizieren, sind von Einzelgewerkschaften und DGB zu Themen, in denen breiter Klärungsbedarf besteht, Zukunftskongresse organisiert worden. Wäre auch das eine Aufgabe, an die angeknüpft werden kann?

Hans-Jürgen Urban: Richtig, da wäre auch an der leider abgerissenen Tradition der Kapitalismuskongresse anzuknüpfen. Als nach der Krise des Finanzmarktkapitalismus die Konjunktur



H.-J. Urban (S. Röhl/wikimedia)

in die Wirtschaft zurückkam, verschwand die Kapitalismuskritik aus den Gewerkschaften. Ein großer Fehler! Ein durch den DGB organisierter Strategieprozess zur Zukunft des europäischen Kapitalismus, inklusive eines Kongresses, ja, das wäre eine verdienstvolle Sache! Mit hohem Nutzenpotenzial, vorausgesetzt, die Mitgliedsgewerkschaften öffnen sich und beteiligen sich mit eigenen Ambitionen.

Annelie Buntenbach: Wir haben im Geschäftsführenden Bundesvorstand die Frage Fortsetzung Kapitalismuskongress angefangen zu diskutieren. Doch was ist die Form, in der wir die programmatisch-strategische Diskussion am sinnvollsten führen, damit sie sichtbar ist, nicht gleich wieder vergessen wird, sondern in die praktische Gewerkschaftspolitik ausstrahlt? Europa wäre ein Thema, wenn es nicht allein auf die Spätfolgen der Eurokrise in Südeuropa fokussiert wird. Wenn wir uns die Entwicklung in London und Brüssel anschauen und dabei feststellen, dass man Cameron immer weiter entgegenkommt, dann droht Europa noch stärker zur Freihandelszone zu werden und die letzten Züge eines sozialen Projekts zu verlieren.

Weitere Fragen, in denen wir gefordert sind, sind z.B. die Zukunft der Solidarität in den sozialen Sicherungssystemen oder das Verhältnis von individuellen und kollektiven Gestaltungsmöglichkeiten in Arbeit und Gesellschaft und wie wir auf der Folie neoliberaler Überhöhung des Einzelnen kollektive Handlungsmöglichkeiten neu und weiter entwickeln können.

Politisches Mandat heißt nicht, dass der DGB alleinständig ist. Es geht darum, Diskussionen mit den Gewerkschaften zu bündeln, gemeinsame Strategien zu entwickeln, um unsere auch rechtspolitischen Anforderungen in der Politik mit dem nötigen Druck zu vertreten und durchzusetzen.

Frank Werneke: Meine Beobachtung: In den Einzelgewerkschaften wird es immer das Bedürfnis geben, bestimmte politische Themen auch eigenständig nach vorne zu treiben und nicht einfach auf den DGB zu übertragen. Allein schon, weil das aus der Mitgliedschaft eingefordert wird. Das sind aber meist die Themen, zu denen Mitglieder, oder zumindest FunktionärInnen auch einen konkreten Bezug herstellen können. Da, wo das nicht der Fall ist, ist es schwieriger, Dinge politisch zu transportieren. Insofern gibt es vielleicht schon so etwas wie eine auch thematische Arbeitsteilung. Und bei Themen, die in Einzelgewerkschaften noch nicht geerdet sind, auch eine Initiativ- oder Avantgardefunktion.