



**Friedhelm Hengsbach SJ**

## **Bruchlinien gewerkschaftlicher Solidarität?**

**Oswald von Nell-Breuning Institut  
für Wirtschafts- und Gesellschaftsethik**

Offenbacher Landstr. 224  
60599 Frankfurt/Main, Germany  
Tel. 0049 (0) 69-6061-369, Fax -559  
eMail: [nbi@sankt-georgen.de](mailto:nbi@sankt-georgen.de)  
web: [www.sankt-georgen.de/nbi](http://www.sankt-georgen.de/nbi)

In den Zeiten der Finanzkrise, die inzwischen in verschiedene monetäre und realwirtschaftliche Sphären metastasiert, ist es um die deutschen Gewerkschaften herum erstaunlich still geblieben. Nicht nur Banken, sondern auch Industrie- und Handelskonzerne sind heftig durchgeschüttelt worden. Gewerkschaften haben zwar Sanitäts- und Samariterdienste geleistet, aber als schrille Alarmmelder oder politische Anwälte Ausgeschlossener sind sie kaum hervorgetreten.

Wissen die Gewerkschaften um ihre politische Ohnmacht? Oder täuscht der äußere Schein, der Unbeteiligten einen ohnmächtigen Eindruck vermittelt? Haben sie gar geholfen, die Krise zu bewältigen? Ist ihr politischer Einfluss dabei gewachsen? Sind sie in der Krise stärker geworden? Wurde dabei auch die gewerkschaftliche Solidarität gefestigt oder ist diese betrieblich sowie branchen- und länderübergreifend brüchiger geworden?

## **1. Das Erscheinungsbild zunehmender Schwäche**

Die öffentliche Aufmerksamkeit beim Ausbruch der globalen Finanzkrise nach dem Konkurs der Lehmann Bank richtete sich in erster Linie auf die nationalen Regierungen und die Großbanken, weil allgemein angenommen wurde, dass die Bewältigung der Krise in erster Linie zwischen diesen kollektiven Akteuren erfolgen würde. Warum hat sich die Diskussion der monetären Dimension der Krise, der Ursachen und der Lösungswege abseits der Gewerkschaften abgespielt? Es ist jedenfalls auffällig, wie wenig sich die Gewerkschaften in diese Debatte eingemischt haben. Erst als die schwarz-gelbe Koalition das Wachstumsbeschleunigungsgesetz und das Sparpaket beschloss, protestierten die Gewerkschaften gegen die Kürzungen der Sozialleistungen und die Streichlisten in der Arbeitsmarktpolitik, die als unverhältnismäßig angesehen wurden, weil die Beteiligung der Unternehmen an den Folgeschäden der Krise, etwa durch die Einführung der Transaktionssteuer oder der so genannten Brennelementesteuer sich in bloßen Ankündigungen erschöpfte.

Das schwache Erscheinungsbild der Gewerkschaften hat eine längere Geschichte. Sie soll exemplarisch in vier Facetten veranschaulicht werden.

### **1.1 Bürgerliche Kampagnen**

Seit dem Beginn der konservativ-liberalen Koalition unter Helmut Kohl und der von ihr propagierten geistig-moralischen Wende, insbesondere seit der Veröffentlichung des Lamsdorff-Tietmeyer Papiers 1982 sind die Gewerkschaften öffentlich unter Druck geraten (Hengsbach 2004, 35). Sie wurden verdächtigt, dass sie sich den sozial- und arbeitsmarktpolitischen Reformen wechselnder Regierungen widersetzt und die gesellschaftlichen Veränderungen, die als alternativlos propagiert wurden, blockiert hätten. Gemeinsam mit den Arbeitgebern seien die Tarifverhandlungen zu einer Einigung auf Kosten Dritter, nämlich der Arbeitslosen, oder der Allgemeinheit entartet. So richteten sich bürgerliche Kampagnen, der Hauptstrom der Wirtschaftswissenschaft und zunehmend in private Regie überführte Medien gegen zentrale Regelungen der Arbeitsverhältnisse, die von den Gewerkschaften in der Nachkriegszeit zum Teil in monatelangen Arbeitskämpfen erstritten wurden und die

der abhängigen Arbeit ganz erheblich den Charakter einer bloßen Ware genommen hatten (Gärtner 1989; Kommission für Zukunftsfragen 1997; Miegel 1995; Miegel/Wahl 1985). Der Arbeitsmarkt wurde als Schlüssel vermehrter Wertschöpfung im Unternehmen und eines höheren Beschäftigungsgrads identifiziert. Ein „natürliches“ Niveau von Arbeitslosigkeit könne durch eine leichte Inflation, die jedoch unerwünscht sei, oder durch eine größere Lohnzurückhaltung und eine Flexibilisierung der Arbeitsmarktregeln verringert werden (Franz 1992; Sesselmeier/Blauermeier 1990). Folglich sollten flächendeckende Tarifverträge zugunsten betrieblicher Vereinbarungen zurückgedrängt werden, der Kündigungsschutz gelockert, die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gestrichen, die Lohnstruktur stärker gespreizt, für einfache Arbeiten ein so genannter Marktlohn zugelassen, die Wochenarbeitszeit verlängert, die Urlaubsansprüche gesenkt sowie der Eintritt in das Rentenalter hinausgeschoben werden. Konflikte zwischen Arbeit und Kapital und die fossilen Instrumente des Streiks oder der Streikdrohung gehörten endgültig, so die verbreitete Meinung, der Vergangenheit an. Man war davon überzeugt, dass Wachstum und Vollbeschäftigung erreicht werden könnten, wenn nur die angeblichen Verkrustungen des Arbeitsmarkts aufgebrochen und wenigstens zeitweilig Lohnsenkungen und prekäre Arbeitsverhältnisse zugelassen würden (Sinn 2003).

## **1.2 Staatlicher Druck**

Dem öffentlichen Meinungsdruck haben die staatlichen Organe der rot-grünen Koalition nachgegeben und die hartnäckig vorgetragene Forderungen gesetzlich verankert. Durch die Agenda 2010 und die Hartz-Gesetze sind die solidarischen Sicherungssysteme deformiert worden. Die Veränderungen der Rentenformel, die Leistungskürzungen der gesetzlichen Krankenversicherung, Zuzahlungen zu den Medikamenten und beim Arztbesuch sowie die Arbeitsmarktpolitik des Forderns und Förderns, ohne dass sich die Zahl der offenen Stellen erhöhte, haben gesellschaftliche Risiken individualisiert, die solidarischen Elemente der Absicherung zugunsten der privaten Vorsorge zurück genommen und Grundrechtsansprüche tendenziell in private Tauschverhältnisse überführt. Die Folgen waren offensichtlich: Das solidarische Sicherungsniveau, das einen durch die Erwerbsarbeit gesicherten Lebensstandard gewährleisten konnte, wurde tendenziell auf ein sozio-kulturelles Existenzminimum abgesenkt. Zugleich mit den verringerten Sozialleistungen und dem staatlichen Druck auf die Arbeitssuchenden wurden die Normalarbeitsverhältnisse entregelt. Jene Gesetze, die Leiharbeit, Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigung und den Zugang zu einer Quasi-Selbständigkeit erleichtern sowie für Geringqualifizierte eine Arbeitsgelegenheit zu einem niedrigen Lohn bieten und damit ein Mehr an Beschäftigung herstellen sollten, haben am Ende bewirkt, dass sich um eine Kernbelegschaft mit sicheren Arbeitsplätzen und einem angemessenen Einkommen Randgruppen von Beschäftigten bildeten, die gewerkschaftlich kaum organisiert waren und deren Interessen durch die Betriebsräte auch nicht vertreten wurden. Als die rot-grüne Koalition unter Kanzler Schröder im Einvernehmen mit der damaligen Opposition die Agenda 2010 und die Hartz-Gesetze durchgesetzt hatte, war das Klima zwischen den Gewerkschaften und dem angeblich bewährten parlamentarischen Arm, der SPD, erheblich abgekühlt. Die Gewerkschaften verloren ihre politische Verbindung zu einer Partei, die sich der Annäherung an die so genannte politische Mitte verschrieben hatte (Schroeder 2008; Hassel 2006; Hengsbach 2004, 7-20).

### **1.3 Veränderungen in der Arbeitswelt**

Zusätzlich zu dem bürgerlichen Feldzug gegen die Gewerkschaften und den Sozialstaat sowie zu den politischen Interventionen sahen sich die Gewerkschaften dem Strukturwandel vom industriellen Sektor zum tertiären Sektor, dem Druck betrieblicher und unternehmerischer Umbauten sowie einem um sich greifenden gesellschaftlichen Individualisierungsschub ausgesetzt. Der Anteil der in der Industrie Beschäftigten hat sich zugunsten des Anteils der im Dienstleistungsbereich Beschäftigten verschoben. Dabei ist der gewerkschaftliche Organisationsgrad in den Großbetrieben der Chemie- und Metallindustrie weiterhin überdurchschnittlich hoch. Im Dienstleistungssektor, da zudem befristete Arbeitsverhältnisse, Teilzeitarbeit und Minijobs von überwiegend Frauen in kleinen und mittleren Unternehmen vorherrschen, ist dieser dagegen extrem niedrig. Die strukturellen Verschiebungen beeinflussen die Mitgliederstruktur der Gewerkschaften, nämlich einen relativ hohen Anteil der Männer und einen relativ geringen Anteil von Angestellten, Frauen und vor allem Jugendlichen. Das gewerkschaftlich organisierte Milieu teilt sich in drei Welten mit abnehmender Präsenz – erstens industrielle Großbetriebe und den Öffentlichen Dienst, zweitens mittelgroße Betriebe der verarbeitenden Industrie und den Dienstleistungssektor, drittens Dienstleistungsbetriebe mit hoher Wertschöpfung und hohem Innovationsniveau. Solche Unternehmen sind auf eine hohe Fach- und Wertkompetenz ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewiesen. Sie gewähren ihnen und den als Team organisierten Gruppen eine höhere Autonomie bei der Gestaltung der Arbeitsabläufe und der Arbeitszeit sowie komfortable Weiterbildungsmöglichkeiten. Mit dem Fortgang ihrer beruflichen Karriere schwindet auch die Bindung an die Gewerkschaften. Sie fühlen sich selbst stark genug, ihre Anliegen unmittelbar dem Arbeitgeber vorzutragen, und meinen, auf die Betriebsräte als Interessenvertretung der Belegschaft nicht angewiesen zu sein. Den persönlichen Nutzen, der darin bestehen könnte, Mitglied einer Gewerkschaft zu sein und sich an deren Initiativen zu beteiligen, stufen sie sehr gering ein (Schroeder 2003, 7; Küppers 2004; Pongartz/Voß 2003).

So haben die Gewerkschaften in den letzten zehn Jahren kontinuierlich an Mitgliedern verloren. Sobald Gewerkschaftsmitglieder arbeitslos werden oder in Rente gehen, wächst die Neigung, die Gewerkschaft zu verlassen, zumal sie den Eindruck haben, dass die Gewerkschaften sich nicht angemessen um die Arbeitslosen und Rentner kümmern. In den kleinen und mittleren Betrieben, unter den Frauen, Angestellten und Jugendlichen fällt es außerdem schwer, neue Mitglieder zu gewinnen. Folglich ist mit der deutschen Vereinigung die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder von 9,5 Mio. kurzfristig auf 13,5 Mio. gestiegen, danach jedoch kontinuierlich bis auf 7,7 Mio. Mitglieder gesunken. Die Verluste werden anschaulich, wenn 1991 jeder dritte, 1995 jeder vierte und zu Beginn des Jahrhunderts nur jeder fünfte abhängig Beschäftigte Mitglied einer DGB-Gewerkschaft war. Die konkurrierenden Verbände, der Christliche Gewerkschaftsbund und der Beamtenbund verzeichnen indessen leichte Mitgliederzuwächse, wenngleich ihre Tariffähigkeit umstritten bleibt (Biebeler/Lesch 2007; Funk 2003, 17). Der Mitgliederschwund der DGB-Gewerkschaften hat deren Finanzlage nicht unberührt gelassen. Auf den wachsenden Kommerzialisierungsdruck haben die gewerkschaftlichen Führungskräfte ähnlich wie die Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft, der Öffentliche Dienst und die Kirchen reagiert, zumal sie sich vergleichbarer Beratungsfirmen bedienen. Folglich wurden Sparpakete geschnürt und ein so

genanntes Kerngeschäft definiert, nämlich den Mitgliedern nützliche Dienstleistungen anzubieten. Personal wurde abgebaut, Dienststellen aus der Fläche abgezogen, Strukturen regional und organisatorisch gestrafft. Ehemals 16 Einzelgewerkschaften wurden zu fünf Mega-Gebilden fusioniert. Im Jahr 1989 schlossen sich die IG Druck und Papier und die Gewerkschaft Kunst zu der IG Medien, Druck und Papier, Publizistik und Kunst zusammen. 1996 fusionierten die IG Bau-Steine-Erden und die Gewerkschaft Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft. An dem nächsten Fusions-Schritt 1997 waren die IG Bergbau und Energie, die Gewerkschaft Leder und die IG Chemie, Papier, Keramik beteiligt; die neue Einheit heißt: Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie. Zwei kleinere Gewerkschaften, die Gewerkschaft Textil-Bekleidung und die Gewerkschaft Holz und Kunststoff begaben sich 1998/99 unter das Dach der IG Metall. Im Jahr 2000 kam es zur spektakulärsten Neugründung und Vereinigung der Deutschen Angestelltengewerkschaft mit vier DGB-Gewerkschaften, nämlich der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, der Gewerkschaft Handel, Banken, Versicherungen, der Deutschen Postgewerkschaft und der Industriegewerkschaft Medien, Druck und Papier, Publizistik und Kunst (Ebbinghaus/Göbel 2010; Funk 2003, 21).

#### **1.4 Erosion des Tarifvertrags**

Den Gewerkschaften bricht zunehmend auch noch der tarifpolitische Verhandlungspartner weg. Zum einen entziehen sich junge und relativ kleine Unternehmen korreliert mit einem niedrigen gewerkschaftlichen Organisationsgrad der Tarifbindung und der Mitgliedschaft in den Arbeitgeberverbänden. In Westdeutschland unterliegen nur noch zwei Drittel der abhängig Beschäftigten einer Tarifbindung, in den neuen Bundesländern sind es nur noch 50 Prozent. Die Arbeitgeberverbände sind dazu übergegangen, auch eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung zuzulassen. Zum anderen werden Tarifverträge vereinbart, die bloß noch einen Mindestrahmen festlegen, der auf betrieblicher oder unternehmerischer Ebene ausgefüllt werden soll – entweder für eine begrenzte Dauer oder während einer wirtschaftlich angespannten Situation. Die Textil- und Chemieindustrie sowie die Banken haben bereits entsprechende Tarifkorridore vereinbart. So ist der Flächentarifvertrag in ein mehrstufiges Verhandlungssystem transformiert worden, das den Betriebsräten eine neue Verhandlungskompetenz zuweist. So werden auch bei der tariflich gesicherten Entgeltumwandlung im Rahmen der so genannten Riesterrente die Betriebsräte beteiligt. Zudem ist 1991-2001, also in zehn Jahren, die Zahl der Firmentarifverträge um das 170-fache gestiegen (Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung 2001). Bei der „kontrollierten Dezentralisierung“ des Tarifsystems sind die Gewerkschaften nicht nur Opfer (Frech 2004). Sie haben bei der Flexibilisierung des Flächentarifvertrags gleichzeitig die Rolle kooperativer Geiseln übernommen. Mit dem so genannten „Pforzheimer Abkommen“ haben im Februar 2004 die IG Metall Baden-Württemberg und der Arbeitgeberverband Südwestmetall erstmals in der Tarifgeschichte vereinbart, den Unternehmen im Einzelfall zu ermöglichen, bei schlechter Ertragslage, im Sanierungsfall oder um wichtige Investitionen zu flankieren, mit Zustimmung der Tarifparteien vom Flächentarifvertrag abzuweichen, wenn dabei gleichzeitig Zusagen zur Beschäftigungssicherung gemacht werden (Bispinck 2004; Schroeder/Weinert 1999).

## **2. Anzeichen erweiterter Handlungspotentiale**

Die unbestrittenen Erscheinungsweisen schwacher Gewerkschaften, die vermutlich auch ein Bestandteil der Dominanz der Finanzmärkte und der Auswüchse des Finanzkapitalismus waren, sind wohl nur die eine Seite der Münze. Die andere Seite wurde wie in einem Spiegel erkennbar, als die Öffentlichkeit und die politischen Akteure mit ihren schockartigen mentalen Reaktionen auf die Finanzkrise auch ihr tendenziell abschätziges Urteil über die deutschen Gewerkschaften revidierten.

### **2.1 Co-Management**

Als der Konkurs der Lehmann Brothers Bank eine existenzbedrohende Krise deutscher Tochterfirmen von transnational operierenden Industriekonzernen auszulösen drohte, traten Konzernbetriebsräte und Gewerkschaftsvertreter in deren Rücken als verlässliche Verhandlungspartner von Managern der Muttergesellschaften und staatlicher Organe auf. „Mr. Opel“ wurde Klaus Franz, der Konzernbetriebsratsvorsitzende der deutschen Traditionsfirma und Tochter des US-Autoriesen General Motors genannt. Er hat mit der Regierung der großen Koalition einen Überbrückungskredit ausgehandelt, nachdem die Mutter in den USA die Zahlungen an das Rüsselsheimer Stammwerk eingestellt hatte. Ihm war es auch zu verdanken, dass das Unternehmen von einer GmbH wieder in eine Aktiengesellschaft umgewandelt wurde, somit die Rechte der Belegschaft und der Gewerkschaften gemäß dem deutschen Mitbestimmungsgesetz gestärkt wurden. Der Betriebsratsvorsitzende der Volkswagen AG, Bernd Osterloh sicherte dem Wolfsburger Konzern eine Eintragung ins Handelsregister, der gemäß mit zwei Mandaten des Landes Niedersachsen und den Arbeitnehmerstimmen im Aufsichtsrat sowie einer 80-prozentigen Mehrheit der Hauptversammlung, die für gewichtige Entscheidungen verlangt wird, festgeschrieben wurde, dass weder künftige Mehrheitseigentümer noch zukünftige Manager in der Lage sein werden, die inländischen Standorte des Konzerns zu beeinträchtigen oder zu schließen.

Der Vorstandsvorsitzende der IG Metall, Berthold Huber hat als stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender der Siemens AG erreicht, dass der Unternehmensvorstand mit dem Betriebsrat und der IG Metall einen unbefristeten Vertrag zur Standort- und Beschäftigungssicherung abschloss. Demgemäß werden eine Kündigung von Mitarbeitern wegen schlechter Geschäftslage oder eines Unternehmensumbaus sowie bis 2013 eine Verlagerung oder Schließung deutscher Standorte ausgeschlossen. Hubers Kooperationsangebot bei der Sanierung der Schätzler-Unternehmensgruppe ist von der Konzernchefin bereitwillig angenommen worden. Sie war zu einer Gegenleistung bereit, nämlich die Mitbestimmungsrechte der Belegschaft und deren Vertreter auszuweiten. Die Abwrackprämie für bestimmte Autos, die der Kanzlerin Merkel abgepresst wurde, wird dem Vorsitzenden der IG Metall zugeschrieben. Dem politischen Engagement des Chefs der Gewerkschaft Bergbau, Chemie und Energie, Michael Vassiliades ist es zuzuschreiben, dass ein mit der deutschen Regierung vorher vereinbarter sozialverträglicher Ausstiegstermin aus der staatlichen Kohleförderung europafest gemacht wurde, so dass dieser nicht schon 2014 sondern erst 2018 wirksam wird (Arbeitnehmersvertreter helfen 2010).

### **2.3 Tarifabschlüsse 2011**

Im vergangenen Jahrzehnt (2000-2010) waren die Tariflöhne der abhängig Beschäftigten zwar um fast 13% gestiegen. Aber wenn die Inflationsrate berücksichtigt wird, sanken sie in sieben Jahren, stagnierten in einem Jahr und stiegen in zwei Jahren gerade mal um 0,1%. Diese für die Gewerkschaften bedrückende Entwicklung änderte sich mit der Tarifrunde 2011 und zwar aus drei Gründen: Erstens kam der kräftige Aufschwung im Jahr 2010 nach dem realwirtschaftlichen Absturz im Vorjahr überraschend. Zweitens wurden die Gewerkschaften sowohl durch die Kanzlerin als auch den Wirtschaftsminister ermutigt, den ihnen gebührenden Anteil an der positiven Entwicklung einzufordern. An einen vergleichbaren Appell, den eine konservativ-liberale Regierung in der Geschichte der Bundesrepublik an die Gewerkschaften gerichtet hätte, konnte sich kaum jemand erinnern. Und drittens gelang es den Gewerkschaften, bisher unbekannte offensive Lohnforderungen anzumelden und sich mit den Arbeitgebern auf Tarifabschlüsse zu einigen, die eindeutig mit realen Lohnsteigerungen verbunden waren.

Bereits im Herbst hatte die IG Metall in der Stahlindustrie eine Einmalzahlung von 150 Euro und eine Lohnerhöhung von 3,6% für eine Laufzeit von 14 Monaten durchgesetzt. Zu Beginn des Jahres 2010 verständigten sich die Gewerkschaft Transnet und die Deutsche Bahn AG neben einer Einmalzahlung von 500 Euro auf eine Lohnsteigerung um 1,8% für 2011 und eine weitere um 2% für 2012. Außerdem einigte man sich auf eine Dynamisierung des Urlaubsgelds und Zulagen für Arbeiten zu ungünstigen Zeiten. 50 Mio. Euro stellte der Arbeitgeber für eine verbesserte Altersvorsorge bereit. Ende März setzte die IG Bergbau, Chemie und Energie eine regional differenziert einsetzende Lohnerhöhung von 4,1% mit einer Laufzeit von 13 Monaten durch. Mitte April einigte sich die Gewerkschaft der Lokführer mit der Deutschen Bahn AG über einen Lohnzuwachs von 3% für das laufende Jahr und von 2% für 2012. Außerdem konnte sie Verbesserungen bei der betrieblichen Altersvorsorge, beim Urlaubsgeld und Zulagen für die Nachtarbeit durchsetzen. Kurz zuvor hatte die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di eine Schlichtung mit der Telekom AG akzeptiert und für 13 Monate eine Lohnerhöhung von etwa 5% für die Servicesparten und von etwa 3% für die übrigen Dienste erreicht. Gegenüber Vattenfall, RWE, dem privaten Verkehrsgewerbe in Nordrhein-Westfalen, dem Groß- und Außenhandel in NRW, dem Einzelhandel in Baden-Württemberg sowie den Seehafenbetrieben konnte die Gewerkschaft gestufte Lohnerhöhungen von über 3% sowie für alle Beschäftigten einen Urlaubsanspruch von 36 Tagen durchsetzen. Bei der privaten Abfallwirtschaft blieben die Lohnabschlüsse unter 3%, im öffentlichen Dienst der Länder gar bei 1,5% für das laufende und 1,9% für das folgende Jahr – allerdings mit Einmalzahlungen. Die IG Metall schloss im Jahresverlauf mit der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie sowie mit der Volkswagen AG Lohnerhöhungen merklich über 3% ab, die allerdings gestuft, mit Einmalzahlungen, Zusatzleistungen und verschiedenen Laufzeiten versehen waren, während die Abschlüsse mit dem Reinigungsgewerbe und der ostdeutschen Textilindustrie darunter blieben. Die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten verständigte sich mit der Zuckerindustrie und mit dem bayerischen Braugewerbe auf eine Lohnsteigerung von 3% sowie mit der Süßwarenindustrie auf 3% für das laufende und 2,8% für das folgende Jahr. Die Verhandlungen der IG Bergbau, Chemie, Energie mit dem Steinkohlenbergbau schlossen mit einer Lohnerhöhung von 3,3% und einer Pauschalzahlung von 600 Euro ab. Die IG Bauen-Agrar-Umwelt stimmte einer Schlichtung zu, die für den Westen eine gestufte Lohnerhöhung von 3% (2011)

und 2,3% (2012) sowie für den Osten von 3,4% und 1,9% vorsah (WSI-Tarifarchiv 2011).

Angesichts der breiten wirtschaftlichen Aufwärtsbewegung wirken die Lohnsteigerungen des Jahres 2011 mit durchschnittlich etwas über drei Prozent relativ bescheiden. Sie nähern sich der Summe aus Produktivitätsentwicklung und Inflationsrate, die vom Sachverständigenrat als kostenniveauneutral und erst recht verteilungsneutral angesehen werden, eher von unten, als dass sie diese voll auszuschöpfen. Auf den ersten Blick sprechen sie nicht für eine wieder errungene starke Verhandlungsmacht der Gewerkschaften. Erst recht nicht, wenn die relativ langen Laufzeiten, die „Nullmonate“, die gestuften Lohnanhebungen sowie die regional, zeitlich und betrieblich gestatteten Modifikationen berücksichtigt werden. Allerdings ist der Anstieg der Tariflöhne nur die eine Seite der Vereinbarungen. Die andere Seite bilden die Einmalzahlungen, Sondervergütungen, Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge und deren Dynamisierung sowie die Absprachen zur Sicherung der Beschäftigung. Der Tarifabschluss in der Stahlindustrie hat den Grundsatz des gleichen Lohns für gleiche Arbeit verankert, so dass die Leiharbeiter den Kernbelegschaften gleichgestellt sind.

### **2.3 Politische Einbindung**

Das Verhältnis der deutschen Gewerkschaften zur staatlich-politischen Sphäre, das sich über eine mehr als 100jährige Geschichte erstreckt, ist in den letzten dreißig Jahren mit dem Wechsel konservativ-liberaler, rot-grüner, schwarz-roter und schwarz-gelber Regierungskoalitionen erheblichen Wechselbädern ausgesetzt gewesen. Als die Volksparteien die parlamentarische Szene der Bundesrepublik bestimmten, war das privilegierte Netz zwischen den Gewerkschaften und der Sozialdemokratie unbestritten. Es verkörperte sich darin, dass Gewerkschaftsangehörige als Mitglieder oder Funktionäre der SPD Abgeordnete in den Länderparlamenten und im Bundestag waren. Allerdings gehörten einige von ihnen zum Flügel der christlich-demokratischen Arbeitnehmer unter den Parlamentariern der CDU/CSU. Inzwischen ist der Anteil der gewerkschaftlich organisierten Abgeordneten unter den Parteien – mit einer Ausnahme – kontinuierlich zurückgegangen. Im Jahr 1996 schlug der damalige IG Metall-Vorsitzende Zwickel, um der verfestigten Massenarbeitslosigkeit zu begegnen, ein politisches Bündnis für Arbeit vor. Die Koalitionsregierung unter Helmut Kohl lud daraufhin Vertreter der Gewerkschaften und Arbeitgeber zu einem „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Standortsicherung“ ein. Dieser Versuch einer politischen Einbindung der Gewerkschaften scheiterte jedoch ebenso wie das nach dem Regierungswechsel 1998 von der rot-grünen Koalitionsregierung unter Gerhard Schröder erneuerte „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“ (Schroeder 2008; Schroeder 2003, 12).

Das Tischtuch zwischen führenden Vertretern der SPD und den Gewerkschaften bekam einen dramatischen Riss, als Gerhard Schröder die Abgeordneten der SPD und die Partei auf die Agenda 2010 und die Hartz-Projekte festlegte und diese zusammen mit der Opposition aus CDU/CSU und FDP gesetzlich verankerte. Der Preis der als sozial- und arbeitsmarktpolitische Jahrhundertreformen propagierten Entscheidungen war hoch: Es bildete sich eine soziale Protestbewegung, die von regionalen und lokalen Gewerkschaftsfunktionären unterstützt und zu einer



Zerreißprobe für die SPD wurde, bis Bundeskanzler Schröder nach der Landtagswahl in Nordrhein-Westfalen 2005 Neuwahlen ankündigen ließ. Während der Großen Koalition, in der die SPD als Juniorpartner und mit Vizekanzler Müntefering für die Arbeitsbeziehungen zuständig war, blieb wegen dessen glühenden Eintretens für die „Rente mit 67“ das Verhältnis zwischen Gewerkschaften und Bundesregierung weiterhin khl.

Aber je spröder das vormals enge Verhältnis zwischen den Gewerkschaften und der SPD wurde, umso innovativer streckten gewerkschaftliche Gruppen an der Basis und schließlich auch führende Gewerkschaftsvertreter ihre Fühler zu den Parteien der Grünen oder Linken sowie zu zivilgesellschaftlichen Bewegungen und Bürgerinitiativen wie etwa Kernkraftgegnern, Umweltschützern, kommunalen Arbeitslosengruppen oder zu greenpeace, attac und amnesty international aus. Dass der Vorsitzende der IG Metall Mitglied der SPD und der Vorsitzende von ver.di Mitglied der Grünen ist, während der Vorsitzende der Partei Die Linke Bevollmächtigter der IG Metall in Schweinfurt war und deren Mitglied ist, veranschaulicht die neuerdings vielfältige parteipolitische Einbindung der DGB-Gewerkschaften (Baumeister 2005).

Nachdem die Banken durch den Staat vor dem Sturz in den Abgrund bewahrt waren, wurden die Gewerkschaften zusammen mit den Arbeitgebern in das Regime der Kurzarbeit eingebunden, das sich politisch außerordentlich bewährt hat. So ließen sich immerhin die finanziellen Lasten auf die drei kollektiven Akteure, nämlich öffentlichen Haushalte, Unternehmen und Arbeitnehmer halbwegs fair verteilen und ein explosives Ansteigen der Arbeitslosigkeit zu Lasten aller Steuerzahlenden vermeiden. Seltsamerweise entspannte sich das Verhältnis zwischen Regierung und Gewerkschaften gerade während der schwarz-gelben Koalition und nahm – nicht ohne ein strategisches Kalkül – sympathische Züge an. Die Kanzlerin schien an einem wirtschafts- und sozialpolitischen Gegengewicht gegen den angeblichen Wunschpartner FDP interessiert zu sein. Und die Gewerkschaften konnten, wenn sie bei Laune gehalten würden, das von prekären Arbeitsverhältnissen und Armutsrissen heimgesuchte und der politischen Arena entfremdete Bevlkerungssegment still halten. Eine symbolische Geste der Kanzlerin, nämlich dem Vorsitzenden IG Metall eine Geburtstagsfeier im Kanzleramt zu gewähren, genügte wohl schon, um zahlreiche Gewerkschaftsmitglieder mit Stolz darüber zu erfüllen, dass einem ihrer Repräsentanten die gleiche Ehre wie Josef Ackermann erwiesen wurde.

### **3. Mikro-Solidaritäten**

Das ambivalente Erscheinungsbild der deutschen Gewerkschaften und die offene Frage, ob deren Einflussmöglichkeiten und Mobilisierungsmacht in der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise geschwächt oder gestärkt worden sind, provoziert eine sozialetische Reflexion über die sprichwörtliche und häufig beschworene gewerkschaftliche Solidarität, ob sie brüchig geworden ist oder bloß eine andere Ausdrucksform angenommen hat. Eine Antwort darauf soll in drei Handlungsfeldern gesucht werden.

### **3.1 Betriebliche Solidarität**

Der Grundsatz der Einheitsgewerkschaft enthält zwei Komponenten: erstens die Auflösung der (liberalen, sozialistischen und christlichen) Richtungsgewerkschaften, die bis in die Weimarer Zeit die Solidarität der Arbeiterbewegung arg strapaziert hatten – „eine weltanschaulich neutrale Gewerkschaft“, und zweitens nach Branchen differenzierte Gewerkschaften, so dass in dem einer Branche zugehörigen Betrieb nur eine Gewerkschaft vertreten war – „ein Betrieb, eine Gewerkschaft“.

Mit den Umbauten der betrieblichen Arbeitsorganisation, mit dem Einsatz einer Technik, die nicht bloß menschliche Handfertigkeiten und Muskelkraft, sondern auch menschliche Intelligenz ersetzt, und mit der Ausdifferenzierung und Veredelung des menschlichen Arbeitsvermögens spiegelt die gewerkschaftliche Mitgliederstruktur nicht mehr die betriebliche Struktur der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wieder. Während in den Großbetrieben der Montanindustrie die Auszubildenden, nachdem ihnen der Ausbildungsvertrag ausgehändigt war, zum Betriebsrat geschickt wurden, um dort auch das Antragsformular für die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft auszufüllen, gilt inzwischen für junge Menschen, für Frauen, für hoch qualifizierte Mitarbeiter und mittlere Angestellte die Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft als wenig attraktiv. Zwar ist es den Gewerkschaften gelungen, den Abwärtstrend der Mitgliederzahlen auszubremsen (Lesch 2010), aber es fällt ihnen weiterhin schwer, diese im Betrieb einflussreichen Gruppen für ein gewerkschaftliches Engagement zu gewinnen. Gewerkschaftliche Solidarität stößt an die Grenze einer Mikrowelt, die sich aus männlichen und älteren Industriearbeitern zusammensetzt.

Eine weitere, vielleicht folgenschwere Entwicklung schafft und festigt neue Mikrowelten gewerkschaftlicher Solidarität. Den Branchengewerkschaften unter dem Dach des DGB sind tarifpolitische Konkurrenten erwachsen. Die ursprünglichen Wurzeln der Einheitsgewerkschaft, hinter dessen formalem Etikett sich eine heterogene Vielzahl von Branchengewerkschaften verbirgt, waren beruflich ausgerichtete Verbände, die teilweise auf Status- und Standesunterschiede großen Wert legten und sich von angelernten oder gar ungelerten Arbeitern abgrenzten. Es war unbestreitbar die große Leistung der Einheitsgewerkschaft, den Ehrgeiz dieser verschiedenen auf Distinktion bedachten Berufsgruppen zu zähmen und in eine umfassende Solidarität einzubinden, ohne deren Eigenständigkeit auszulöschen. Sie konnten ihre berufspolitischen Anliegen indirekt über die Deutsche Angestellten-gewerkschaft vertreten oder durch Freundschafts- und Kooperationsverträge die Tarifpolitik der Gewerkschaften beeinflussen. Mittlerweile haben sich jedoch einige dieser berufs- und standesbewussten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu tariffähigen Verbänden gemausert (Müller-Jentsch (2008). Als Berufsgewerkschaften sind sie neuerdings zu tarifpolitischen Konkurrenten der Branchengewerkschaften geworden und schließen mit den Arbeitgebern Spartentarifverträge ab, die regelmäßig die Tarifabschlüsse traditioneller Branchengewerkschaften überbieten (Schroeder/Kalass/Greef 2011, 266-272; Dribbusch 2009; Bispinck/Dribbusch 2008; Kraushaar 2008; Lesch 2008).

Wie lässt sich diese „Überbietungskonkurrenz“ erklären? Im Unterschied zu den Christlichen Gewerkschaften, die nach 1955 mit dem Segen einiger katholischer Bischöfe als angebliche Richtungsgewerkschaften wiedererstande waren und seitdem die Tarifabschlüsse der DGB-Gewerkschaften meist zu unterbieten suchen, denen jedoch die Tariffähigkeit 2010 durch ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts

abgesprochen wurde, sind neuerdings der Marburger Bund als Gewerkschaft der angestellten Ärzte, die Vereinigung Cockpit als Gewerkschaft der Piloten und Flugbegleiter sowie die Gewerkschaft der deutschen Lokführer als tarifpolitische Akteure aufgetreten. Für diese Berufsgewerkschaften sind einige Merkmale charakteristisch: Erstens waren sie bisher schon als Berufsgruppen organisiert und tarifpolitisch durch die DGB-Gewerkschaften vertreten – die Ärzte durch die Gewerkschaft ÖTV bzw. ver.di, die Lokführer durch die Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands bzw. Transnet sowie die Piloten und Flugbegleiter durch die Gewerkschaft ÖTV bzw. ver.di. Zweitens verfügen ihre Mitglieder über vielseitige Qualifikationen und eine außergewöhnliche Fachkompetenz, nehmen im arbeitsteiligen Betriebsablauf Schlüsselpositionen ein und sind folglich kurzfristig nur schwer zu ersetzen. Drittens sind ihre Mitglieder relativ homogen, auf Grund der relativ geringen Zahl einigermaßen überschaubar und gegenüber ihren Spitzenfunktionären ungewöhnlich loyal. Viertens verfügen diese Berufsgewerkschaften dadurch über eine erhebliche Organisationsmacht, eine starke Mobilisierungskraft sowie ein hohes Konflikt- und Drohpotential gegenüber dem Tarifpartner.

Darüber hinaus hat das politische und gewerkschaftliche Umfeld das Auftreten jener Berufsgewerkschaften begünstigt. Erstens sind die Berufsgewerkschaften ausschließlich im Milieu des öffentlichen Dienstes entstanden. Im Sog der marktradikalen, wirtschaftsliberalen Paradigmen, hat die öffentliche Verwaltung der Selbststeuerung des marktwirtschaftlichen Wettbewerbs mehr vertraut als der staatlichen Bereitstellung öffentlicher Güter, denen teilweise Grundrechtsansprüche gegenüberstanden, während der schlanke, auf Hoheitsaufgaben reduzierte Staat als der beste aller möglichen Staaten galt. So sind die öffentlichen Unternehmen Bahn, Flugverkehr und Universitätskliniken ganz oder teilweise privatisiert worden, Krankenhäuser und andere Einrichtungen des Gesundheitswesens wurden profitorientierten Privatunternehmen geöffnet. Eine präzise kalkulatorische Zuordnung von Personalkosten und -aufwand, die Differenzierung nach Profitcenter, die Segmentierung von Mitarbeitergruppen wurden propagiert, um eine Effizienz zu erzeugen, die angeblich an Kennziffern industrieller Produktivität gemessen werden konnte. Ärzte beispielsweise sahen sich unter dem Diktat von Fallpauschalen, Dokumentationspflichten und zunehmender Bürokratisierung mit berufsfremden Aufgaben belastet. Mit der Bahnreform verloren neu eingestellte Lokführer den Beamtenstatus und Piloten ihre exponierte Stellung. Aber gerade die Prozesse der Individualisierung sowie der partialanalytische Mikroblick haben die Ausdifferenzierung der Belegschaften und insbesondere das Selbstbewusstsein bzw. die Selbstbehauptung der Höherqualifizierten gesteigert. Gleichzeitig zu diesen internen Umbauten wurden von der Fusion und Konzentration öffentlicher Verwaltungseinheiten sowie deren Rückzug aus der Fläche Synergieeffekte erwartet. Solche Fusions- und Konzentrationsprozesse hatten auch die Wirkung, dass sie das Empfinden angesehener Berufsgruppen, ein eigenständiger und herausgehobener Bestandteil des Unternehmens zu sein, verletzten.

Zweitens sind die Branchengewerkschaften fahrlässig oder absichtlich diesem politischen Trend ohne merklichen Widerstand gefolgt. Dieser Eindruck legt sich durch fünf Beobachtungen nahe. Zum einen scheint das programmatische Engagement für soziale Gerechtigkeit und gesellschaftliche Solidarität in den Hintergrund getreten zu sein, nämlich die kapitalistische Verteilungsregel zu korrigieren und für eine paritätische Mitbestimmung im kapitalistischen Unternehmen zu streiten. Zum anderen sind die Branchengewerkschaften den Parolen von der Überlegenheit des

marktwirtschaftlichen Angebots und der Nachfrage in allen gesellschaftlichen Sphären erlegen, sich in erster Linie als Dienstleistungsträger zu verstehen, der die Interessen der Mitglieder bedient und auf deren individuelle Belange eingeht. Auf diese Art und Weise neue Mitglieder zu gewinnen, ist nicht verwerflich und sogar geboten. Gleichzeitig sollte es jedoch zu denken geben, dass erfahrungsgemäß neue Mitglieder dann gewonnen werden, wenn die Branchengewerkschaften für berechnete Verteilungsziele offensiv kämpfen, einschließlich der Bereitschaft, dafür zu streiken. Weiterhin mag zwar die Neigung der Gewerkschaften verständlich sein, im Hinblick auf die angebliche Effizienz mitgliederbezogener Dienstleistungen den Verwaltungsapparat zu verschlanken und regionale Schwerpunkte zu setzen, die mit einem Rückzug aus der Fläche verbunden sind. Aber vermutlich wäre es angemessener, das personale Angebot gerade jenseits der herkömmlichen Grenzen offensiv in noch wenig vertrauten Milieus zu intensivieren. Vergleichsweise mag es zwar verständlich sein, dass sich die Branchengewerkschaften gegen die Berufsgewerkschaften polemisch abgrenzen, um dem solidarischen Grundsatz: „Ein Betrieb, eine Gewerkschaft, ein Tarifvertrag“ wieder Geltung zu verschaffen. Aber da diese tarifpolitischen Konkurrenten auch auf Grund der von den Branchengewerkschaften selbst verursachten Versäumnisse gewachsen sind, sollten diese die Rolle der Berufsgewerkschaften als tarifpolitische Avantgarde anerkennen und an Stelle wechselseitiger Blockaden solidarische Kooperationsformen suchen, die das, was früher war, vermutlich eh nicht wieder einholen können. Erst recht sollten sie, seitdem das Bundesarbeitsgericht (BAG 2010) nicht länger am Grundsatz der Tarifeinheit festhält, es hinnehmen, dass wie bisher für gleiche Beschäftigungsgruppen mehrere Tarifverträge konkurrierender Gewerkschaften gelten können, und vor allem darauf verzichten, die Hilfe der Arbeitgeber und des Staates in Anspruch zu nehmen, damit die Friedenspflicht, die mit dem dominierenden Tarifvertrag verbunden ist, auf andere Gewerkschaften und deren Mitglieder übertragen wird, denn dies wäre ein verfassungswidriger Eingriff in die Koalitionsfreiheit und die Koalitionsbetätigung einschließlich des Streikrechts für jedermann (Hensche 2010). Die breite Schicht der Gewerkschaftsmitglieder könnte von den Schrittmachertarifen der Berufsgewerkschaften eher gewinnen als verlieren. Eine weitere Beobachtung bezieht sich auf den überdehnten tarifpolitischen „Schmusekurs“ der Gewerkschaft Transnet unter dem ehemaligen Vorsitzenden Hansen, der die ambitionierten Pläne eines Börsengangs, wie sie vom früheren Vorstandsvorsitzenden Mehdorn ziemlich eindimensional verfolgt wurden, nicht durchkreuzen wollte. Und schließlich ist zu vermuten, dass den Berufsverbänden sowohl der Ärzte als auch der Piloten und Flugbegleiter, nachdem die Vereinigung der Deutschen Angestelltengewerkschaft und der aus vier Branchengewerkschaften hervorgegangenen Dienstleistungsgewerkschaft vollzogen war, der Spielraum zu eng erschien, um innerhalb der Matrizenstruktur von ver.di die eigenen Interessen angemessen zu vertreten.

### **3.2 Branchenübergreifende Solidarität**

Die Tarifabschlüsse des Jahres 2011 zeigen auf den ersten Blick eine merkbare Streubreite. Während die IG BCE eine Lohnerhöhung von 4,1% mit einer Laufzeit von 13 Monaten erreicht, kann ver.di für den öffentlichen Dienst der Länder, dem sich vermutlich die diakonischen und caritativen Einrichtungen der Kirchen anschließen, eine gestufte Erhöhung um 1,5% und 1,9% plus Einmalzahlungen mit einer Laufzeit von 24 Monaten durchsetzen. Innerhalb dieser Spannweite liegt das Gros der

Abschlüsse – ausgenommen die Servicegesellschaften der Telekom und die Lokführer – bei deutlich mehr als 3% und abweichenden Stufenerhöhungen sowie Laufzeiten meist bis zu zwei Jahren. Die relativ hohe Spreizung der Extremwerte sowie die undurchsichtige zeitliche Reihenfolge der Abschlüsse könnten zu der Schlussfolgerung verleiten, dass eine gesamtwirtschaftliche Verteilungsstrategie und somit eine branchenübergreifende solidarische Tarifpolitik nicht erkennbar oder auch nicht beabsichtigt ist. Eine solche Vorgehensweise wäre zu unterstellen, wenn beispielsweise eine Gewerkschaft mit hohem Mobilisierungsgrad eine Art Tarifführerschaft übernimmt, der die übrigen Gewerkschaften abgestuft folgen, oder wenn die Avantgarde der Tarifrunde auf einen Abschluss zusteuert, der auch für die übrigen Gewerkschaften, die nicht über ein vergleichbares Niveau an Verhandlungsmacht, Organisationsgrad und Mobilisierungspotential verfügen, annehmbar ist. Zwei weitere Beobachtungen könnten eine solche Deutung einer brüchigen branchenübergreifenden Solidarität bekräftigen: Zum einen sind mehrere Tarifverträge mit Öffnungsklauseln versehen, die regional und betrieblich die Möglichkeit bieten, die Lohnanhebungen zeitlich vorzuziehen oder zu verschieben. Darin drückt sich zum anderen die seit dem Pforzheimer Abkommen stark verbreitete Gewohnheit aus, einen Teil der tariflichen Regelungskompetenz von den Branchengewerkschaften auf die Betriebe zu verlagern und den Betriebsräten die Last aufzuladen, aus einer Position struktureller Unterlegenheit mit dem eigenen Arbeitgeber tarifpolitische Vereinbarungen zu treffen. Diese wuchernde Dualität zwischen Tarifbindung und Betriebsvereinbarungen lässt eine branchenübergreifende gewerkschaftliche Solidarität zerfasern.

Ein ähnliches Bild brüchig gewordener branchenübergreifender Solidarität mag die nach Branchen gegliederte Aufstellung der untersten Stundentarifvergütungen bieten. Eine Spitzenposition nehmen die Chemieindustrie mit 13,41 € und die Metallindustrie in NRW mit 12,85 € ein. Ein Mittelfeld mit geringer Streubreite, nämlich zwischen 11,42 € und 10,05 € und abweichenden Wochenarbeitszeiten, nämlich 35-41 Stunden, schließt das westliche Bankgewerbe ohne Genossenschaftsbanken, das Bauhauptgewerbe (West), die Bekleidungsindustrie (NRW), die Druckindustrie (Hessen), die Eisen- und Stahlindustrie (NRW), das Kraftfahrzeughandwerk, den Bergbau, die Textilindustrie (NRW) sowie das private Transport- und Verkehrsgewerbe ein. Im unteren Feld liegen der öffentliche Dienst (Bund) mit 8,54 €, der Einzelhandel (NRW) mit 7,85 €, das Hotel- und Gaststättengewerbe (NRW) mit 6,76 €. Den untersten Rand bilden mit 5,75 € das Friseurhandwerk (Hessen) und 4,54 € die Floristik (Thüringen).

Eine umstrittene Bruchlinie branchenübergreifender Solidarität im weiteren Sinn, die sich zwar innerhalb der gleichen Metallbranche, aber zwischen dem Tarifgebiet Ost und West ereignete, wird in dem 2003 erzwungenen Abbruch jenes Streiks erkennbar, zu dem die IG Metall in den neuen Bundesländern um die flächendeckende Einführung der 35 Stundenwoche aufgerufen hatte. Nach vier Wochen endete dieser Streik mit einem Desaster der Metallgewerkschaft, das für die deutsche Nachkriegszeit einmalig war. Obwohl inzwischen das Angebot eines Zeitkorridors von 35-40 Wochenstunden auf dem Tisch lag, das eine flächendeckende Regelarbeitszeit mit betrieblichen Abweichungen nach oben und unten vorsah, mussten die Metallarbeiter ohne ein Ergebnis in ihre Betriebe zurückkehren. Der Streik fand selbst im Vorstand der IG Metall keine einhellige Zustimmung, war bei den ostdeutschen Arbeitern und in der westdeutschen Bevölkerung unpopulär, wurde von den politischen Entscheidungsträgern strikt abgelehnt und stieß

schließlich auf die öffentlich geäußerte Kritik der Betriebsratsvorsitzenden der Autohersteller Daimler-Chrysler in Stuttgart und Adam Opel in Rüsselsheim. Die Streikführer Peters und Düvel machten den Bruch gewerkschaftlicher Solidarität zwischen west- und ostdeutschen Metallern für die harte Verhandlungslinie der Metallarbeitgeber und die Entscheidung des Gewerkschaftsvorsitzenden Zwickel, den Streik abubrechen, verantwortlich. Auch persönliche Rivalitäten im Vorstand der IG Metall werden hinter der ungewöhnlichen Niederlage der IG Metall vermutet, die eine schmerzende Wunde unter vielen Gewerkschaftsmitgliedern hinterlassen hat (Müller/Willke 2004).

Ein Gegenbild zu den drei erläuterten Beobachtungen einer brüchigen gewerkschaftlichen Solidarität über die Branchengrenzen hinweg kann im Folgenden skizziert werden, das unter den gegebenen widrigen Bedingungen das Bemühen der Gewerkschaften erkennen lässt, ein Mindestmaß an branchenübergreifender Solidarität zu wahren. Erstens fällt das breite Mittelfeld der Tariflohnabschlüsse 2011 auf, indem unterschiedliche Branchen sich über vergleichbare Lohnerhöhungen mit ähnlichen Laufzeiten und unähnlichen Absprachen zur Beschäftigungssicherung sowie Zusatzleistungen beispielsweise zur Altersvorsorge oder zum Urlaubsgeld geeinigt haben. Zweitens spielen in den Branchen mit relativ geringen Lohnsteigerungen die Einmalzahlungen, die als Sockelanhebungen zu verstehen sind, eine verdeckt verteilungspolitische Rolle. Drittens sind die Branchengewerkschaften mit geringer Verhandlungsmacht und schwachem Mobilisierungsgrad bemüht, die Unterstützung der Arbeitgeber und der staatlichen Organe zu suchen, um regional oder bundeseinheitlich branchenbezogene Mindestlöhne festzulegen, die sich als ein Ausdruck der häufig bestrittenen Solidarität Erwerbstätiger mit den Arbeitslosen deuten lassen. Tariflöhne nach dem Tarifvertragsgesetz, die vom Bundesarbeitsminister oder den Länderarbeitsministern für allgemeinverbindlich erklärt und in Kraft gesetzt werden können, gibt es regional für vier Branchen: das Bäckerhandwerk in Hamburg, die Bandwebereien in NRW, das Friseurhandwerk in sieben Bundesländern sowie für das Wach- und Sicherheitsgewerbe in acht Ländern. Tarifliche Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz gibt es für die Abfallwirtschaft, das Bauhauptgewerbe West und Ost, das Dachdeckerhandwerk, das Elektrohandwerk, das Gebäudereinigerhandwerk (Innen- und Unterhaltsreinigung sowie Glas- und Fassadenreinigung), das Maler- und Lackiererhandwerk (ungelernte Arbeitnehmer bzw. Gesellen West, die Pflegebranche, das Wach- und Sicherheitsgewerbe (regional abweichend) sowie Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft. Allerdings sind bereits vereinbarte Mindestlöhne für die berufliche Weiterbildung, das Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk und die forstlichen Dienstleister bisher ebenso wenig allgemeinverbindlich erklärt worden, wie eine allgemeine Rechtsverordnung für die Lohnuntergrenze nach § 3 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz erlassen wurde (WSI Tarifarchiv, Niedrigste Entgelte 2011). Viertens weisen die nach Berufen sortierten monatlichen tariflichen Grundvergütungen eine geringere Streubreite und Polarisierung auf, als dies bei den Tarifabschlüssen 2011 und den untersten tariflichen Stundenvergütungen, die beide ein Mindestlohniveau markieren, der Fall zu sein scheint. Dabei spielen wohl auch die abweichenden tariflichen Wochenarbeitszeiten eine Rolle. Bei diesen durch Tarifverträge garantierten monatlichen Grundvergütungen lassen sich vier Kaskaden fließend voneinander abgrenzen. Ganz oben sind beispielsweise Fachärzte an Uni-Kliniken mit 5216-6071 €, Diplom-Chemiker mit 4187 €, Bilanzbuchhalter mit 3624-4603 € und Betriebswirte mit 3446-4418 € anzusiedeln. Die folgende Stufe wird beispielsweise von Kraftfahrern gemäß BAU-Tarif mit 2511 €, Lokführern gemäß DB-Tarif mit 2295-2975

€, Schlossern und Elektrikern mit 2396 € und Krankenschwestern mit 2050-2787 € besetzt. Auf der dritten breit gestreuten Stufe finden sich beispielsweise Zugbegleiter gemäß DB-Tarif (1884-2192 €), Briefzusteller gemäß Post-Tarif (1840-2270 €), Kinderpflegerinnen (1791-2374 €), Bürokaufleute (1746-2494 €) und Kfz-Mechaniker (1943 €), dann Physiotherapeutinnen (1762-2218 €), Altenpflegehelfer (1753-2286 €), Köche (1815-1896 €), Technische Zeichner (1776-2178 €) und Elektroinstallateure (1795 €). Am untersten Rand bewegen sich Verkäuferinnen im Einzelhandel (1506-2140 €) und Friseure mit 1326 € (WSI Tarifarchiv, Wer verdient was? Tarifvergütungen, Tarifvergütungen nach Berufen 2011).

### **3.3 Europäische Solidarität**

Die überraschend schnelle Erholung der deutschen Wirtschaft in der schwelenden und metastasierenden Finanzkrise sowie die ungebrochene globale Wettbewerbsfähigkeit der Exportwirtschaft werden international bewundert. Dass die deutschen Arbeitnehmer und die moderate Lohnpolitik der Gewerkschaften an diesem Erfolg einen erheblichen Anteil haben, wird von den Arbeitgebern und den Politikern vorbehaltlos anerkannt. Dieser Anteil lässt sich durch Zahlen belegen: Als kostenniveauneutral wird eine Nominallohnerhöhung normalerweise eingeschätzt, wenn sie die Produktivitätsrate und die von der Zentralbank zugelassene Inflationsrate nicht übersteigt. Nun ist dieser Spielraum einer Lohnerhöhung 2000-2008 in keinem Jahr ausgeschöpft worden. Die Folge davon ist ein Absinken der Lohnquote von 2000 bis 2007 um 8%. Die Arbeitskosten je Arbeitnehmerstunde sind in dreizehn Ländern Europas 2000-2009 sehr unterschiedlich gestiegen. Ihre durchschnittliche jährliche Wachstumsrate je geleisteter Arbeitsstunde lag in Deutschland mit 1,9% am untersten Rang. Die Lohnstückkosten blieben zehn Jahre lang (1995-2005) konstant – anders als in Ländern wie Großbritannien, Frankreich, Spanien und Italien, in denen sie stiegen.

Die durch die Lohnzurückhaltung der deutschen Gewerkschaften mit verursachten Exporterfolge werfen jedoch einen Schatten, der in der Finanzkrise verstärkt wahrgenommen und in der Folgezeit im Ausland öffentlich problematisiert wurde. Nachdem nämlich die ersten oberflächlichen Erklärungen der Finanzkrise, das individuelle Fehlverhalten der Finanzeliten: Gier, Risikoblindheit und kriminelle Energie verklungen waren, konnten in strukturellen Analysen Systemfehler identifiziert werden – unter anderem die extreme Schieflage der Einkommens- und Vermögensverteilung sowie die globalen und regionalen Ungleichgewichte zwischen Ländern mit strukturellen Leistungsbilanzdefiziten und Leistungsüberschüssen, die aufgeblähte Finanzströme erzeugten, die sich von den fundamentalen Austauschbeziehungen mehr oder weniger abheben. Neben den globalen Ungleichgewichten zwischen den Vereinigten Staaten und China wurden auch solche zwischen Deutschland und peripheren europäischen Staaten identifiziert (Sinn 2010, 108-264). Gleichzeitig wurde mit einer vorwurfsvollen Mahnung an die deutsche Regierung darauf aufmerksam gemacht, dass man, wenn schon eine moralisierende Sprache gewählt wird, nicht nur von „Defizitsündern“, sondern auch von „Überschusssündern“ sprechen sollte. Tatsächlich haben die permanenten strukturellen Leistungsbilanzüberschüsse Deutschlands negative Folgen: Sie erzeugen erstens in anderen Ländern gegenläufige Importüberschüsse und exportieren dorthin Arbeitslosigkeit. Sie häufen zweitens Geldvermögen in Form von Devisen an, die nicht für den Import von Gütern sondern für den Aufbau von Gläubigerpositionen verwendet werden,

ohne dass absehbar ist, wie solche Forderungen monetär oder real eingelöst werden können. Drittens blockiert die pathologische Exportlastigkeit der deutschen Wirtschaft deren gleitende Tertiarisierung, beispielsweise den ehrgeizigen ökologischen Umbau, den Ausbau der öffentlichen Infrastruktur, insbesondere die Arbeiten an und mit den Menschen, die auf eine wachsende Binnennachfrage nach personennahen Diensten reagieren. Und viertens verletzen Bund und Länder das Stabilitäts- und Wachstumsgesetz, von 1967, das sie dazu verpflichtet, bei ihren wirtschaftspolitischen Maßnahmen die Erfordernisse des gesamtwirtschaftlichen Gleichgewichts zu beachten, nämlich im Rahmen der marktwirtschaftlichen Ordnung gleichzeitig zur Stabilität des Preisniveaus, zu einem hohen Beschäftigungsstand und außenwirtschaftlichen Gleichgewicht bei stetigem und gleichmäßigem Wirtschaftswachstum beizutragen (Flassbeck 2010).

Ist die Vermutung abwegig, dass die deutschen Gewerkschaften, indem sie mit Tarifabschlüssen, die jahrelang verfestigt hinter einem kostenneutralen Niveau zurückbleiben, nicht nur negative Verteilungswirkungen erzeugen, sondern auch zur Erosion europäischer Solidarität beitragen? Sollte sich hinter der als Frage formulierten Vermutung ein versteckter Vorwurf verbergen, könnte zur Entlastung vorgetragen werden, dass ein Einklagen europäischer Solidarität die deutschen Gewerkschaften in ihrem Alltagsgeschäft überfordert. Denn sie haben sich innerhalb des Betriebes mit einer immer mehr differenzierten Belegschaft auseinandersetzen, deren Angehörige davon überzeugt sind, sich gegenüber dem Arbeitgeber selbst vertreten zu können. Sie werden innerhalb der Branche mit tarifpolitischen Konkurrenten, nämlich den Berufsgewerkschaften konfrontiert, die sie kaum als Kooperationspartner sondern eher als Dissidenten einzustufen geneigt sind. Und jenseits der Branchengrenzen hat es den Anschein, als hätten sie eine gesamtwirtschaftliche Tarifstrategie aus den Augen verloren, gemäß der eine organisationsstarke und streikmächtige Gewerkschaft in der anstehenden Tarifrunde die Führerschaft übernimmt, an die sich die schwächer aufgestellten Gewerkschaften anhängen können.

Andererseits haben die vorstehenden Reflexionen gezeigt, dass die gewerkschaftliche Solidarität im Kontrast zur eigenen missionarischen Werbung, und obwohl sie vom Tarifgegner oder der Öffentlichkeit wie selbstverständlich unterstellt wird, nicht vom Himmel fällt. Dass sie umso einfacher zu organisieren ist, je enger die Bande des Sich-Kennens und Sich-Vertrauens geknüpft und je exklusiver sie geschnürt sind. Umso zerbrechlicher ist der realutopische Ausgriff auf eine Solidarität, die der globalen oder zumindest der europäischen Dynamik folgt. Zwar muss die europäische Solidarität der Gewerkschaften nicht neu erfunden werden. Gewerkschaftsvertreter sind dem Vertragsgeflecht der europäischen Institutionen in den Formen des „Europäischen Sozialen Dialogs“, des „Dreiseitigen Sozialgipfels“ und des „Makroökonomischen Dialogs“ formell eingefügt. Die europäischen Konzernbetriebsräte sind längst ein Netzwerk, das sich als mächtig genug erwiesen hat, sich den Versuchen transnationaler Konzernchefs entgegen zu stemmen, Tochterfirmen gegeneinander auszuspielen, die in europäischen Ländern angesiedelt sind. Der Europäische Gewerkschaftsbund vertritt Gewerkschaftsbünde aus 36 Staaten und 12 Branchengewerkschaften. In einem „Athener Manifest“ hat er auf seinem 12. Kongress, der im Mai 2011 in Athen stattfand, gegen die Spardiktate, die den Ländern Griechenland, Portugal und Irland auferlegt werden, protestiert und die dagegen gerichteten gewerkschaftlichen Handlungsprioritäten formuliert. Zu Aktionstagen wie beispielsweise im Herbst 2010 sind hunderttausende Gewerkschafter in



Brüssel und in anderen europäischen Städten mobilisiert worden. Im April 2011 wurde in Budapest gegen den „Euro-Plus-Pakt“ demonstriert, der vor allem durch massive Einschnitte in die solidarischen Sicherungssysteme die Finanzmärkte stabilisieren und die öffentlichen Haushalte sanieren soll.

Aber sichern diplomatisch eingekleidete dreiseitige Dialoge in Brüssel, programmatische Deklarationen in Athen und demonstrative Events in Budapest bis in das tarifpolitische Alltagsgeschäft der Einzelgewerkschaften durch, um eine europäische Solidarität aufzubauen und zu festigen? Während der aufgeregten Debatten, die in den geld- und währungspolitischen Gremien der Europäischen Union und des Euroraums stattfindet und von extrem kritischen Kommentaren in den deutschen Medien begleitet wird, scheint die Stimme der deutschen Gewerkschaften verhalten zu bleiben und eine kaum wahrnehmbare Rolle zu spielen. Die Chefin der schwarz-gelben Koalition kann unwidersprochen die soziale Marktwirtschaft als europaweite Therapie propagieren, ohne dass sich die Gewerkschaften dem veränderten Etikett einer „Neuen Sozialen Marktwirtschaft“ entgegen stemmen, die marktradikal und wirtschaftsliberal gestrickt, auf Geldwertstabilität und Haushaltsausgleich fixiert ist und dem Sozialstaat sowie den abhängig Beschäftigten, als hätte es keine Finanzkrise gegeben, einen enger geschnallten Gürtel zumutet. Die deutsche Kanzlerin kann, um der Boulevardpresse zu gefallen, Griechenland und andere europäische Staaten provozieren, ohne dass die deutschen Gewerkschaften öffentlich als gewichtige Anwälte eines allgemeinen europäischen Interesses auftreten und sich mit den streikenden Kolleginnen und Kollegen in Griechenland sowie denen in Portugal, Irland und Spanien solidarisieren. Kann es sein, dass die Branchengewerkschaften selbst von dem wieder breit gestreuten Gift der Nationalisierung, Kommerzialisierung, Verbetrieblichung und Individualisierung kontaminiert sind? Jedenfalls ist der Kontrast zwischen der Umtriebigkeit der politischen und finanzwirtschaftlichen Eliten in Europa, die offen und verdeckt darum ringen, wer von ihnen das letzte und entscheidende Wort hat, und der unbeteiligt wirkenden Abseitsposition der Einzelgewerkschaften auffällig. Wenn die Kanzlerin und der Bundesfinanzminister in europäische Länder starten, folgen Konzernchefs deren Sog, während die Gegenmacht, die von europäischen Gewerkschaften solidarisch mobilisiert werden könnte, in Ruhe zu verharren scheint. Während die Regierenden im Einklang mit der Zentralbank und den Finanzunternehmen auf die monetäre Sphäre starren und der Gläubiger/Schuldnerlogik erliegen, scheinen europaweite Solidaritätsstreiks der Gewerkschaften, die sich gegen die Regierungsoptionen eines realwirtschaftlichen Schrumpfens richten, ein Tabu zu bleiben.

Sozialethische Reflexionen über eine europäische Solidarität oder moralische Appelle dazu mögen für gewerkschaftliche Führungskräfte in Deutschland wie ein unverständliches Rauschen klingen. Und das zu Recht, wenn es nicht gelingt, solche Worte in die Sprache alltäglicher gewerkschaftlicher Praxis zu übersetzen. Immerhin deckt sich die Karte europäischer Solidarität mit dem Eigeninteresse sowohl der Gewerkschaftsmitglieder als auch der Gewerkschaften selbst. Zum einen bedeutet die beständige Lohnzurückhaltung eine wachsende Schieflage der Einkommens- und Vermögensverteilung in Deutschland und einen Verzicht darauf, die kapitalistische Verteilungsregel zu korrigieren, die den Kapitaleignern den relativ größeren Anteil an der gemeinsam erwirtschafteten Wertschöpfung überlässt. Und sollte es zum andern dem Trio der dominanten Euroländer, der Zentralbank und des IWF gelingen, den Ländern der europäischen Peripherie jene Konditionen aufzuzwingen, die aus der

monetaristischen Epoche vor der Finanzkrise stammen, werden auch die deutschen Arbeitnehmer von den verheerenden Wirkungen für die Realwirtschaft, nämlich deren Schrumpfung und die asymmetrische Verteilung der Wertschöpfung nicht verschont bleiben. Denn die öffentlichen Spar- und Privatisierungsdiktate zugunsten der privaten Einkommen und Vermögen, der Großbanken, Versicherungskonzerne und Kapitalbeteiligungsgesellschaften einschließlich der ihnen hörigen Ratingagenturen für das Griechenland von heute kündigen das Regime der bürgerlichen Klasse gegen die abhängig Beschäftigten und das untere Viertel der Bevölkerung im erweiterten Europa von morgen an. Folglich deckt sich die Karte der europäischen Solidarität zumindest mit dem langfristigen Eigeninteresse der Gewerkschaften und ihrer Mitglieder. Das Lohnarbeitsverhältnis im kapitalistischen Unternehmen ist ja nicht alternativlos. So können sich die Kapitaleigner fremdes Arbeitsvermögen, das Naturvermögen und das Gesellschaftsvermögen, nämlich die öffentliche Infrastruktur, die Bildungs- und Gesundheitseinrichtungen nur solange zum eigenen Vorteil aneignen, ohne ein angemessenes Entgelt in Form fairer Löhne, Abgaben und Steuern zu zahlen, als die abhängig Beschäftigten es zulassen, nicht an der Entscheidungsmacht im Unternehmen paritätisch beteiligt zu werden. Falls die deutschen Gewerkschaften solche gesellschaftlichen Reformperspektiven jenseits des Tellerrands ihrer alltäglichen tarifpolitischen Praxis noch nicht völlig gestrichen haben, könnten gerade Bündnisse mit den Kollegen und Kolleginnen in der Europäischen Union sowie mit dem Europaparlament, den darin vertretenen europäischen Parteien und den europaweit agierenden NGO's einen Anstoß dazu erzeugen, den engen, auf eine exklusive Solidarität gerichteten Mikroblick aufzugeben und sich von der befreienden Weite europäischer Solidarität ergreifen zu lassen (Hengsbach 2011).

## Resümee

Ob die gewerkschaftliche Solidarität seit dem Ende der Nachkriegszeit in Deutschland, da das von den USA garantierte monetäre Bretton-Woods Regime aufgekündigt, die Massenarbeitslosigkeit zum festen Bestandteil einer wettbewerbsfähigen aber polarisierten Wirtschaft und die Grenzen eines umweltriskanten Wachstums erkennbar wurden, brüchig geworden ist, lässt sich wohl nicht eindeutig beantworten. Denn das Ausmaß gewerkschaftlicher Solidarität setzt politische Handlungsspielräume voraus, die in den 1990er Jahren erheblich beschnitten worden sind und in der Finanzkrise teilweise wiedergewonnen werden konnten.

Wer die resümierende Frage bejaht, beobachtet auf der betrieblichen Ebene den kontinuierlichen Mitgliederverlust der Branchengewerkschaften, das relative Desinteresse an den ausgeschiedenen Arbeitslosen und die Konzentration der Interessenvertretung auf den verbliebenen Rest, während der Zugang zu jüngeren, weiblichen und höher qualifizierten Arbeitnehmern insbesondere in kleinen und mittleren Betrieben des tertiären Sektors vernachlässigt worden ist. Zudem sind die den DGB-Gewerkschaften entwachsenen tarifpolitischen Konkurrenten, nämlich die Berufsgewerkschaften in erster Linie als lästige Dissidenten verdächtigt und weniger als Kooperationspartner einer solidarischen und offensiven Tarifpolitik eingeschätzt worden. Eine brüchige gewerkschaftliche Solidarität auf der branchenübergreifenden Ebene scheint erkennbar zu sein, weil erstens unbeschadet einer geringen Streubreite im Mittelfeld Tarifabschlüsse am oberen Ende der Skala – und zwar im herkömmlichen industriellen Sektor – und an deren unteren Ende – im tertiären

Sektor vor allem im öffentlichen Dienst – polarisierend wirken. Weil zweitens auf eine gesamtwirtschaftlich ausgerichtete tarifpolitische Strategie, die den kostenniveau-neutralen Verteilungsspielraum auszuschöpfen beabsichtigt, wohl verzichtet wurde. Diese könnte darin bestehen, dass verhandlungsmächtige Einzelgewerkschaften die Tarifrunde offensiv anführen und verhandlungsschwächere Gewerkschaften dem durch die Kollegen ausgelösten Sog folgen. Ob eine alternative Vorgehensweise, dass nämlich die Stärkeren sich bei ihren Tarifforderungen mit Rücksicht auf die Schwächeren zurückhalten, um diesen auf Grund einer geliehenen Verhandlungsmacht Vorteile zu verschaffen, überhaupt realistisch und erfolgreich sein kann, ist wohl zu bezweifeln. Drittens wird eine branchenübergreifende Solidarität erst recht unerreichbar, wenn die Flexibilisierung und Verlagerung tarifpolitischer Entscheidungen auf die Betriebsebene ungleiche Verhandlungspositionen der Arbeitnehmerseite gegenüber der Arbeitgeberseite erzeugt und die Heterogenität der Abschlüsse zusätzlich verschärft. Die gegenwärtige Phase der europäischen Einigung ermutigt nicht gerade zu euphorischer gewerkschaftlicher Solidarität über nationale Grenzen hinweg. Doch sie muss nicht durch den Verzicht auf eine kostenniveau- und verteilungsneutrale Tarifpolitik zusätzlich niedergehalten werden, der zwar die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Exportindustrie erhöht, aber in Deutschland und in anderen europäischen Ländern Leistungsbilanzungleichgewichte erzeugt. Ebenso wenig spricht es für einen hohen Grad europäischer Solidarität, wenn sich die deutschen Einzelgewerkschaften von dem marktradikal und wirtschaftsliberal, ausschließlich an der Geldwertstabilität und dem öffentlichen Haushaltsausgleich orientierten Rettungsfieber der politischen Klasse anstecken lassen und kaum dazu zu bewegen sind, in Deutschland als überzeugte öffentliche Anwälte der Interessen ihrer Kolleginnen und Kollegen in den peripheren Ländern Europas aufzutreten.

Die Ursachen brüchig gewordener gewerkschaftlicher Solidarität liegen zweifellos in wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Trends, die von den Gewerkschaften nicht unmittelbar beeinflusst werden konnten und können. Aber auch in einem fahrlässigen Umgang mit solchen Trends und in der Neigung, sich solchen Trends eher anzupassen als sich für einen kreativen Gegenentwurf zu entscheiden und dafür einzutreten. Eine ganz erhebliche Mitverantwortung trägt indessen die politische Klasse der staatlichen Entscheidungsträger. Sie lässt sich an einem Indiz der brüchig gewordenen gewerkschaftlichen Solidarität festmachen, nämlich daran, dass den Branchengewerkschaften tarifpolitische Konkurrenten in den Bereichen entstanden sind, die zum ehemals öffentlichen Dienst gehörten. Erst das Kommerzialisierungs-, Privatisierungs- und betriebswirtschaftliche Kalkulationsfieber in Bund, Ländern und Gemeinden hat die Solidarität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in öffentlichen Einrichtungen brüchig werden lassen und jene Individualisierungsschübe ausgelöst, die für die gewerkschaftliche Solidarität zersetzend wirkten. Der politischen Klasse ist vorzuhalten, dass sie den bürgerlichen Kampagnen nachgegeben hat, die den Sozialstaat als zu teuer und fehlgeleitet abwerteten und die private Absicherung gesellschaftlicher Risiken forderten. Dass sie vor der Propaganda der Bankenvertreter eingeknickt sind, die meinten, die Finanzmärkte seien die fünfte Gewalt in der Demokratie (Breuer 2000). Dass sie den Konzernen nachgelaufen sind, die versicherten, sie könnten die öffentlichen Güter der Daseinsvorsorge besser, billiger und bürgernäher bereitstellen als der Staat (Rügemer 2008a; 2008b). In der Folge haben die Regierungen mutwillig die solidarischen Sicherungssysteme deformiert, die Tarifautonomie schlecht geredet, die Arbeitsverhältnisse entregelt, den Rheinischen Kapitalismus in den anglo-amerikanischen Finanzkapitalismus transformiert, das Arbeitsvermögen kommerzialisiert sowie den Bund, die Länder und Kommunen

und neuerdings auch die Europäische Union dem privatwirtschaftlichen Wettbewerb ausgeliefert. Sie haben die monetären Konstruktionsfehler des Euroraums nach der vermeintlichen Bankenrettung nicht beseitigt, sondern nun beim Krisenmanagement der von den privaten Ratingagenturen als hochverschuldet eingestuften peripheren Staaten fortgeschrieben (Hengsbach 2011; 2009).

Die Konversion marktradikaler, wirtschaftsliberaler Optionen durch die politische Klasse mag unverzichtbar sein, um einer gefestigten gewerkschaftlichen Solidarität das gesellschaftliche Umfeld zu ebnet. Aber die Bringschuld des Staates befreit die Gewerkschaften nicht von der Verpflichtung, sich in einem freundlichen gesellschaftlichen Umfeld selbst zu behaupten und selbst zu organisieren. So erschließen sich gangbare Wege gewerkschaftlicher Solidarität – die Distanz zwischen den hauptamtlichen Funktionären und den Mitgliedern zu verringern, das personale Angebot auszuweiten, die Mitglieder zu begleiten und neue Mitglieder zu gewinnen, das institutionelle Kreisen um sich selbst aufzugeben, das Interesse an sich selbst, mit dem man vertraut ist, beiseite zu legen, sich für die fremden Anderen zu öffnen und die tatsächliche oder vermeintliche bürokratische Kruste zu entblättern.

Solidarität hat jedoch nicht nur eine persönliche, sondern ebenso eine strukturelle Dimension. Diese besteht in dem systemisch-evolutionären Zweck gewerkschaftlicher Solidarität, nämlich offensiv die kapitalistische Verteilungsregel zu korrigieren und die paritätische Beteiligung an der Entscheidungsmacht im kapitalistischen Unternehmen zu gewinnen. Um diesen Zweck zu erreichen, ist kollektives Betteln der Gewerkschaften unangemessen und nutzlos. Dazu braucht es ein Drohpotential und Kampfmittel, um die Durchsetzung der eigenen Interessen zu erzwingen. Innerhalb der Branche ist es der „Kampfstreik“, der an den eigenen Arbeitgeber sowohl adressiert als auch gerichtet ist. Der „Solidaritätsstreik“ ist zwar gegen den eigenen Arbeitgeber gerichtet, aber an den Arbeitgeber einer anderen Branche adressiert, um tarifbezogene Forderungen der dort streikenden Kolleginnen und Kollegen durchsetzen zu helfen. Der „politische Streik“ ist zwar gegen den eigenen Arbeitgeber gerichtet, aber an den Staat als solchen adressiert. In Deutschland hat sich auf der Grundlage von zwei Gutachten der Juristen Forsthoff/Hueck und Nipperdey nach dem politischen Streik, den die Drucker und Setzer 1952 gegen die von der Adenauer-Regierung geplante Zurücknahme des Montanmitbestimmungsgesetzes geführt haben, eine Mehrheitsmeinung gebildet, dass ein „Demonstrationsstreik“ verfassungsrechtlich zulässig, zivilrechtlich jedoch unzulässig sei. Ein politischer Streik sei auch verfassungsrechtlich nicht zulässig, außer er ist gegen einen Angriff auf die verfassungsgemäße Ordnung der Bundesrepublik gerichtet. Die damaligen Juristen haben die Rechtmäßigkeit des politischen Streiks als eines Erzwingungsstreiks verworfen, weil er sich nicht gegen Unternehmen, sondern gegen den Staat richte, folglich eine Nötigung des Parlaments darstelle und die Abgeordneten in der Freiheit ihrer Mandatsausübung beschränke. Ein Streik sei nur dann sozialadäquat, d.h. verhältnismäßig, wenn er gegen Arbeitgeber oder deren Vereinigung gerichtet ist, wenn er um Arbeitsbedingungen geführt wird und wenn das Streikziel durch privatrechtlich-arbeitsrechtliche Vereinbarungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern verwirklicht werden kann. Falls diese Bedingungen nicht zutreffen, handle es sich um einen rechtswidrigen Streik, der einen Eingriff in das Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb darstellt.

Die juristische Argumentation zugunsten eines allgemeinen Verbots politischer Streiks jenseits eines Umsturzversuchs überzeugt heutzutage nur begrenzt. Denn

zum einen kennt die Europäische Sozialcharta diese in Deutschland geltende Einschränkung des Streikrechts nicht. Zum andern übersieht das zivilrechtliche Deutungsmuster des Streiks als eines Eingriffs in das Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb den öffentlichen Charakter des Streiks und die Kollision der Grundrechte der Koalitionsfreiheit und der Gewerbefreiheit. Zudem ist eine trennscharfe Abgrenzung zwischen arbeitsrechtlich-wirtschaftlichen und politischen Streikzielen kaum möglich. Und schließlich hat es in der Bundesrepublik wiederholt politische Demonstrationstreiks, die zeitlich begrenzt waren, gegeben – gegen die von Adenauer angekündigte und dann zurückgenommene Abschaffung der Montanmitbestimmung (1952 angedroht, dann abgesagt), die Aushöhlung der Montanmitbestimmung (1955), die diskriminierende Regelung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für Arbeiter und Angestellte (1956/57), die atomare Bewaffnung der Bundeswehr (1958), die Notstandsgesetzgebung (1968), das Misstrauensvotum gegen Willy Brandt (1972), die geplante Zerschlagung des NDR (1979 durch einstweilige Verfügung untersagt), die Raketenstationierung durch den Nato-Doppelbeschluss (1983), die Novellierung des § 116 AFG (1986), die Abschaffung des Schlechtwettergeldes und den Abbau der Steinkohlesubventionen (1997), die Riesterrente (2000), die Agenda 2010 und den Irakkrieg (2003). Der einzige Generalstreik, der 24 Stunden dauerte, fand indessen im November 1948 in der britisch-amerikanischen Besatzungszone gegen den Preisanstieg und die Währungsreform statt (Rösler 2003). Dass er sich nicht wiederholt hat, erklärt neben seiner Erfolglosigkeit eine Stellungnahme des DGB-Vorsitzenden Schulte im Jahr 1996: „Die deutschen Gewerkschaften werden keinen Generalstreik gegen eine gewählte Regierung führen. Über Regierungen entscheidet in einer Demokratie das Volk am Wahltag. Und da gehört die Entscheidung hin“. Damit ist das Recht auf politische Solidaritätsstreiks nicht verneint, die an den eigenen Staat oder andere europäische Staaten adressiert sind, um Kolleginnen und Kollegen jenseits der eigenen Branche oder jenseits der eigenen Landesgrenze beizustehen, damit diese ihre Interessen durchsetzen können.

## Quellen

Arbeitnehmervertreter helfen bei der Krisenbewältigung (2010), in: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 17.12., 13.

Baumeister, Hella (2005): Die Hartz-"Reformen" : die Folgen von Hartz- IV für ArbeitnehmerInnen; ein Projekt der Arbeitnehmerkammer Bremen und des DGB-Bezirks Niedersachsen - Bremen - Sachsen-Anhalt , Hamburg : VSA-Verlag.

Bispinck, Reinhard (2004): Kontrollierte Dezentralisierung der Tarifpolitik - Eine schwierige Balance, in: WSI Mitteilungen 57, 5, 237-245.

Breuer, Rolf-E. (2000): „Die Fünfte Gewalt“, in: Die Zeit , 24.4., 21f.

Bundesarbeitsgericht (2010): [Beschluss des 10. Senats vom 23.6.2010 - 10 AS 2/10.](#)

Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (2001): Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen im Jahr 2001, Bonn.

DGB/BDA (Hg.) (2010): Tarifautonomie sichern – Tarifeinheit regeln. Positionspapier, [www.dgb.de/themen/++co++e13a2272-7215-11df-59ed-00188b4dc422](http://www.dgb.de/themen/++co++e13a2272-7215-11df-59ed-00188b4dc422)

Dribbusch, Heiner (2009): Konkurrierende Tarifpolitik: Herausforderung für die DGB-Gewerkschaften, in: WSI Mitteilungen 62, 4, 193-200.

Flassbeck, Heiner (2010): Die Marktwirtschaft des 21. Jahrhunderts, Frankfurt am Main: Westend.

Franz, Wolfgang (Hg.) (1992): Mikro- und makroökonomische Aspekte der Arbeitslosigkeit, Nürnberg: Landesarbeitsamt Nordbayern.

Frech, Günter (2004): Grenzen der Betriebsratslogik, in: Blätter für deutsche und internationale Politik 12, 1422-1426.

Funk, Lothar (2003): Der neue Strukturwandel: Herausforderung und Chance für die Gewerkschaft, in: Aus Politik und Zeitgeschichte B 47-48, 14-22.

Gärtner, Manfred (1989): Arbeitskonflikte in der Bundesrepublik Deutschland: eine empirische Untersuchung ihrer makroökonomischen Ursachen und Konsequenzen, Heidelberg u.a.: Springer.

Hassel, Anke (2006): Die Erosion der gewerkschaftlichen Lobbykraft, in: Leif, Thomas / Speth, Rudolf (Hg.): Die fünfte Gewalt. Lobbyismus in Deutschland, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 188-198.

Hengsbach, Friedhelm (2004): Das Reformspektakel. Warum der menschliche Faktor mehr Respekt verdient, Freiburg: Herder.

Hengsbach, Friedhelm (2009): Ein anderer Kapitalismus ist möglich. Wie ein Leben nach der Krise gelingt, VAS-Verlag: Bad Homburg.

Hengsbach, Friedhelm (2011): Europäische Solidarität - nicht zum Nulltarif, Brüssel, [rosaluxeuropa.info/userfiles/file/hengsbach\\_europaeische\\_solidaritaet\\_2011.pdf](http://rosaluxeuropa.info/userfiles/file/hengsbach_europaeische_solidaritaet_2011.pdf)

Hensche, Detlef (2010): Wider die Tarifeinheitsfront, in: Blätter für deutsche und internationale Politik 8, 13-17.

Institut der Deutschen Wirtschaft (2009): Gewerkschaftsmitglieder. IG Metall: Schwarze Null, in: IW Gewerkschaftsspiegel 1, 2.

Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1997): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen. Band III, Bonn, 147-168.

Kraushaar, Martin (2008): Spartengewerkschaften – Entstehungsmotive und ökonomische Wirkung, in: Industrielle Beziehungen, 15.4., 418-426.

Küppers, Kerstin: Kollegen in der Klemme, in: Die Tageszeitung 28./29.8. 2004, 5 f.  
Legrand, Jupp (2003): Die IG Metall muss ihre Fenster aufstoßen, in: Frankfurter Rundschau, 25.8., 7.

Lesch, Hagen (2010): Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften. Bodenbildung, in: Institut der deutschen Wirtschaft, Gewerkschaftsspiegel, 1, 3.

Lesch, Hagen (2008) Spartengewerkschaften – Droht eine Destabilisierung des Flächentarifvertrags?, in: Sozialer Fortschritt 57, 6, 144-153.

Miegel, Meinhard (1995): Perspektiven des Sozialstaats in Deutschland – ein Entwurf für die Jahre 2000 folgende, in: Fricke, Werner (Hg.): Zukunft des Sozialstaats, Jahrbuch Arbeit und Technik, Bonn: Dietz, 146-156.

Miegel, Meinhard / Wahl, Stephanie (1985): Gesetzliche Grundsicherung, Private Vorsorge. Der Weg aus der Rentenkrise, Stuttgart: Verlag Bonn aktuell.

Müller, Hans-Peter / Wilke, Manfred (2004): Quo vadis, IG Metall?, Köln: Deutscher Institutsverlag.

Müller-Jentsch, Walther (2008): Rückkehr der Berufsgewerkschaften?, in: WSI Mitteilungen 61, 2, 62.

Rösler, Jörg (2003): Die Bizone am 12. November 1948. Ein Generalstreik, der keiner sein durfte. Vor 55 Jahren kam es zum einzigen „Demonstrationsstreik“ in der (Vor-)Geschichte der Bundesrepublik. [www.freitag.de/2003/46/03461001.php](http://www.freitag.de/2003/46/03461001.php)

Rügemer, Werner (2008a): "Heuschrecken" im öffentlichen Raum : public private partnership - Anatomie eines globalen Finanzinstruments, 2. aktualisierte und erweiterte Auflage, Bielefeld : Transcript .

Rügemer, Werner (2008b): Privatisierung in Deutschland, 4. erweiterte und aktualisierte Auflage, Münster: Westfälisches Dampfboot.

Schroeder, Wolfgang (2003): Der neue Arbeitsmarkt und der Wandel der Gewerkschaften, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, 47/48, 6-13.

Schroeder, Wolfgang (2008): SPD und Gewerkschaften: Vom Wandel einer privilegierten Partnerschaft, in: WSI Mitteilungen, 61, 5, 231-237.

Schroeder, Wolfgang / Kalass, Viktoria / Greef, Samuel (2011): Berufsgewerkschaften in der Offensive. Vom Wandel des deutschen Gewerkschaftsmodells, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Sesselmeier, Werner / Blauermel, Gregor (1990): Arbeitsmarkttheorien, Heidelberg: Physica Verlag.

Sinn, Hans-Werner (2003): Die rote Laterne: die Gründe für Deutschlands Wachstumsschwäche und die notwendigen Reformen , Paderborn u.a.: Schöningh.

Sinn, Hans-Werner (2010): Kasino-Kapitalismus. Wie es zur Finanzkrise kam, und was jetzt zu tun ist, Berlin: Ullstein, 108-264.

WSI-Tarifarchiv, Tarifrunde 2011, Abschlüsse, [www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv\\_4446.htm](http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_4446.htm)

WSI-Tarifarchiv, Wer verdient was? Mindestlöhne, [www.boeckler.de/index\\_tariflichermindestlohn.htm](http://www.boeckler.de/index_tariflichermindestlohn.htm)

WSI-Tarifarchiv, Wer verdient was? Tarifvergütungen, Tarifvergütungen nach Berufen, [www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv\\_2269.htm](http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_2269.htm)