

Konzentration und Konkurrenz

Die Folgen des wirtschaftlichen Strukturwandels für die deutschen Gewerkschaften

Hans-Hermann Hartwich

Der Zusammenschluß von vier DGB-Gewerkschaften und der bis dahin selbständigen DAG zu einer „Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft“ mit dem attraktiven Kürzel „ver.di“ im März des Jahres 2001 signalisierte stärker als alle anderen vorangehenden Konzentrationsprozesse in der deutschen Gewerkschaftsbewegung, dass auch hier Traditionen über Bord geworfen werden. Denn die deutschen Einzelgewerkschaften, oder „Industriegewerkschaften“ sind zu einem erheblichen Teil älter als 50 Jahre, d.h. sie gab es schon vor 1933 oder sogar vor 1900.

Da der Konzentrationsprozess vorerst abgeschlossen zu sein scheint, ist ein Zustandsbericht angebracht. Er soll vor allem gegenwärtige Befunde vermelden und damit kundig machen in der neuen Welt der Gewerkschaftsorganisationen. Er soll natürlich auch nach den Ursachen, Motiven und Schwierigkeiten organisatorischer Art sowie nach den Erwartungen in bezug auf die künftige Leistungsfähigkeit fragen.

Ein kritischer Blick gilt besonders der Frage, inwieweit noch die „Zuständigkeit“ einer einzelnen Gewerkschaft für bestimmte industrielle Produktionen oder bestimmte „Dienstleistungen“ in einer Wirtschaft vorausgesetzt werden kann, die zunehmend durch die Elemente und Regeln der *new economy* geplant, gesteuert, kontrolliert und bewertet wird.

Interessenvertretungen der Beschäftigten in sich immer weiter ausdifferenzierenden Tätigkeitsfeldern müssen sich den Veränderungen anpassen, wenn sie sich nicht selbst überflüssig machen wollen.

1. Die industrewirtschaftlichen Grundlagen der Gewerkschaften als Interessenvertretungen und Tarifparteien

Die Industriegewerkschaften sind auf der Grundlage einer industriellen Produktionsweise entstanden, die vor allem bestimmt war durch: Arbeitsteilung/Arbeitszerlegung („Taylorismus“), standardisierte Massenfertigung (Fließband, „Fordismus“), feste Ar-

beitsstätten, standardisierte Arbeitszeiten („Normalarbeitstag“), vergleichbare Tätigkeiten, die individuell einem Arbeitsplatz zugerechnet werden können, aber auf unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen beruhen. Es waren die großen Arbeitnehmergruppen relativ klar unterscheidbar: Ungelernte, Angelernte und Facharbeiter.

Unternehmen mit standardisierter Massenproduktion der Automobilindustrie, Maschinenbau, Elektrotechnik und Chemie waren prototypisch für notwendige und funktionierende Flächentarifverträge. Aus ihnen kamen auch die Akteure gelegentlich großer Arbeitskämpfe.

Unter diesen Umständen ist die Organisation der Arbeitnehmerschaft und die Mobilisierung ihrer Interessen ebenso leistbar wie das Interesse der Arbeitgeber verständlich, die standardisierten Produktionsabläufe und Normalarbeitstage durch standardisierte Verträge mit einer verlässlichen Tarifpartei, die ihre Mitglieder diszipliniert, verbindlich zu gestalten, und nicht durch eine Unzahl von Einzelarbeitsverträgen. Dies galt in begrenztem Umfang auch für Unternehmen der Dienstleistungsbereiche wie Versicherungen, Banken, Verwaltungen, Kaufhäuser. Dort jedoch wirkte sich ein weiteres historisches Charakteristikum der deutschen Gewerkschaftsgeschichte aus: die sozialrechtliche Trennung von Arbeitern und Angestellten, die auch in der Praxis Gräben zwischen den Vertretungen der Arbeiter und jenen der Angestellten dauerhaft etablierte. Angestellte standen traditionell auch häufiger in individuelleren Beziehungen zum Arbeitgeber. Dies machte sie unzugänglicher für die gewerkschaftliche Organisation.

Seit Beginn des Industriezeitalters im 19. Jahrhundert haben technologisch bedingte Revolutionierungen der Produktionsbedingungen immer wieder in großen und kleinen Schüben den Wandel von Produktion, Produkten, Arbeitsverfahren, Arbeitsplätzen und Arbeitsbedingungen sowie der betriebswirtschaftlichen Leitideen initiiert und bestimmt. Die vorerst letzte grundlegende Revolutionierung brachte die Mikroelektronik in den siebziger Jahren des 20. Jahrhunderts.

Heute dominieren überall informationstechnisch gestützte „Netzwerke“. Denn mit der Mikroelektronik und darauf aufbauenden rechnergestützten Steuerungen und differenziertesten Software-Programmen wurden nicht nur die Grenzen zwischen Mechanik und Elektronik verwischt, sondern auch der Anstoß in Richtung auf Arbeitsvereinigung und Gruppenautonomie, auch in der industriellen Produktion, Flexibilität in bezug auf den Ort, die Zeit und die Individualität, gegeben. Besonders letzteres hat die neuen Technologien für viele Arbeitnehmer attraktiv gemacht und damit neuartige Interessen hervorgerufen, nämlich das Interesse der Arbeitnehmer an größerer Selbstbestimmung über die Verteilung der Tagesarbeitszeit. Damit standen die „Normalarbeitszeit“ und das „Normalarbeitsverhältnis“ auch von der Arbeitnehmerseite her zur Disposition.

Viele neue Tätigkeiten in den *new economies* fördern schließlich Selbständigkeit und Individualität. Netzwerksteuerungen mittels Informationstechnologien, E-Production und Internet-Ökonomie – um nur einige Schlagworte der *new economy* zu nennen – sind gleichermaßen in industriellen Fertigungen, in allen alten und neuen Dienstleistungsbereichen, in „produktionsnahen Dienstleistungen“ und in den echten oder unechten Selbständigenberufen üblich geworden. Arbeitnehmerorganisationen müssen deswegen seit längerem mit spezifischen individuellen Interessen und wachsender Unlust, einer Gewerkschaft beizutreten, rechnen. Auf der anderen Seite sind arbeits- und tarifrechtliche Regeln nicht obsolet geworden.

Die Gewerkschaften – große, bürokratische und machtbewußte Funktionärsorganisationen – versuchen, auf die Veränderungen mit größerer Flexibilität zu reagieren. Sie wollen die rapiden Veränderungen der Produktions- und Arbeitsbedingungen in den modernen Unternehmen in Tarifverträgen „einfangen“ und in neue arbeitsrechtliche Normen umsetzen. Aufgrund der technischen Entwicklungen begegnen sie dabei heute auf Schritt und Tritt einer Schwestergewerkschaft, weil sich Arbeiter- und Angestelltenfunktionen sowie die früheren technischen Charakteristika der Arbeitsbedingungen in „Netzwerken“ nicht mehr klar unterscheiden lassen. Damit steht der Grundsatz der DGB-Gewerkschaften „ein Betrieb, eine Gewerkschaft“, um konkurrierende Vertretungen in den Betrieben auszuschließen, auf dem Spiel.

Tendenziell und latent bedeutet dies alles eine Gefährdung der Macht der gewerkschaftlichen Führungszentralen. Die soziale Folge des technisch-wirtschaftlichen Wandlungsprozesses ist der Aufstieg der Arbeitslosigkeit zur Massenarbeitslosigkeit. Die Gewerkschaftsführungen können nicht mehr in jedem Fall mit der Loyalität der gewerkschaftlich organisierten Betriebsräte bei der Einhaltung der Flächentarifvertragsnormen rechnen, wenn Arbeitsplätze oder Betriebsverlagerungen auf dem Spiel stehen. Stärker als je zuvor kollidiert das konkrete Betriebsinteresse mit dem gewerkschaftlichen Interesse an flächendeckenden Tarifverträgen. Angesichts der Massenarbeitslosigkeit stehen die Gewerkschaften in der Gefahr, zu Organisationen der Arbeitsplatzbesitzer zu werden. Entsolidarisierungsprozesse lähmen die Glaubwürdigkeit und die Initiativen.

Eine Besonderheit Deutschlands in den letzten 10 Jahren stellte die deutsche Vereinigung dar.

Der Beitritt der Gewerkschaftsmitglieder aus der ehemaligen DDR hatten dem DGB zunächst einen starken Mitgliederzuwachs gebracht. Mitte 1991 wurden 11.902.218 Gewerkschaftsmitglieder gezählt (7,762 Mio. im Westen und 4,132 Mio. im Osten) Am 31.12.1998 waren es nur noch 8,3 Mio. Mitglieder. Die „Ent-Industrialisierung“ im Osten hinterließ eine dauerhafte Massenarbeitslosigkeit. Die Mitgliederzahlen schrumpften weiter; Ende 2000 waren es nach DGB-Angaben rd. 8,1 Mio. Mitglieder.¹

2. Die Reaktion klassischer Industriegewerkschaften

Die Metallindustrie hat offenbar unter allen Wirtschaftszweigen noch immer die günstigsten Bedingungen für eine große und geschlossene Gewerkschaftsorganisation aufzuweisen. Die „Industriegewerkschaft Metall“ besteht seit Jahrzehnten als bislang stärkste Säule der DGB-Gewerkschaften. Sie hat die Zerfallsprozesse und Fusionen unter den Gewerkschaften allenfalls dadurch begleitet, dass sie kleinere Organisationen bei sich aufnahm.

Die IG Metall war auch Ende 2000 mit 2,7 Mio. Mitgliedern (1991: 3,7 Mio) die größte und schlagkräftigste deutsche Industriegewerkschaft geblieben. Der Umstand, dass im letzten Jahrzehnt fast 650.000 Mitglieder hinzukamen, muss allerdings bei der Bewertung der Entwicklung beachtet werden.

Ende der neunziger Jahre waren zwei kleinere DGB-Gewerkschaften, die traditionell eigentlich nichts oder kaum etwas mit der Metallindustrie im engeren Sinne

zu tun gehabt hatten, in die Großorganisation aufgenommen worden: 1998 hatte sich die Gewerkschaft Textil-Bekleidung, die nach der deutschen Vereinigung im Jahre 1991 noch rd. 402.000 Mitglieder hatte², der IG Metall angeschlossen. Ende 1999 folgte die Gewerkschaft Holz und Kunststoff, mit 1991 247.000, 1998 noch 145.000 Mitgliedern.

In beiden Fällen handelte es sich um „Beitritte“ zu einem maßgeblichen Verband, der in seiner Führung, Vorsitzender Zwickel, und seinem Sitz Frankfurt am Main unverändert blieb.

Das schon vorher breite Spektrum der IGM-Mitgliedschaft hat sich branchenmäßig erweitert. Dies jedoch zählt geringer als der Umstand, dass die oben skizzierte Entwicklung der Industriewirtschaft längst zur Herausbildung dienstleistungsintensiver industrieller Produktionen und in Dienstleistungsbereiche ausgelagerter und umstrukturierter industrieller Teilbereiche geführt hatte. Mit anderen Worten, die IG Metall ist mit 473.000 Mitgliedern aus Angestelltenberufen (zu rd. 2,3 Mio Arbeitern) keine Industriegewerkschaft im klassischen Sinne mehr. Diese Zahl ist kontinuierlich gestiegen. 1981 betrug die Relation noch 387.000 Angestellte zu 2,2 Mio. Arbeitern. Die Unterscheidung von Gewerkschaften für dienstleistende und für industrielle Branchen hat sich verwischt.

Eine ähnliche Entwicklung hat die IG Chemie zu verzeichnen, obwohl hier der Tatbestand der „Übernahme“ nicht so deutlich ausfällt. Diese Gewerkschaft wies im Prinzip eine ähnliche Entwicklung ihrer Mitgliedschaft wie die IG Metall auf: 1971 gab es rd. 533.000 Arbeiter und rd. 93.000 Angestellte. 1981 betrug die Relation rd. 534.000 zu 120.000 Angestellten.

Mit der IG Chemie haben sich bis 1998 die IG Bergbau und Energie, 1991 noch 608.000 Mitglieder, und eine der kleinsten DGB-Gewerkschaften, die Gewerkschaft Leder (1991: 62.615 Mitglieder), zusammengeschlossen. Der Name der daraus erwachsenen Gewerkschaft, nämlich IG Bergbau, Chemie, Energie deutet an, dass es sich nicht einfach um eine „Übernahme“ handelte. So entstand die IGBCE als eine der „Großen“ des DGB mit heute fast 900.000 Mitgliedern

Auch hier spielte natürlich der wirtschaftliche Strukturwandel eine entscheidende Rolle. Er hatte schon lange den einst entscheidenden Wirtschaftszweig Bergbau zu einem hochsubventionierten wirtschaftspolitischen Problemfall gemacht, während die Chemie in jeder Hinsicht in die Moderne vorstieß, d.h. ihre wirtschaftliche Bedeutung mit modernsten Produktions-, Steuerungs- und Absatztechniken weiterhin begründen konnte. Damit sind die inneren Gewichtungen vorgezeichnet. Dass der Vorsitzende der ehemaligen „IG Chemie-Papier-Keramik“, Hubertus Schmoldt, Vorsitzender der fusionierten Gewerkschaften wurde, erscheint logisch. Ebenso wie der Umstand, dass der Sitz der Gewerkschaft Hannover blieb.

Eine weitere „klassische“ Arbeitergewerkschaft vollzog ebenfalls in den neunziger Jahren einen Zusammenschluß, der sie nicht nur quantitativ verstärkte, sondern auch zugleich in fremde Wirtschaftsbereiche vorstoßen ließ. Hinter der heutigen „IG Bauen-Agrar-Umwelt“ mit knapp 540.000 Mitgliedern steht die altbekannte Industriegewerkschaft „Bau-Steine-Erden“ (1991: 790.721 Mitglieder), mit der sehr viel kleineren Gewerkschaft „Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft“ (1991: 135.849 Mitglieder). In diesem Fall haben sich zwei Gewerkschaften zusammengeschlossen, die äußerst stark vom wirtschaftlichen Wandel betroffen sind, wie die Landwirtschaft, beziehungsweise erheblichen Struktur- und Konjunkturschwan-

kungen mit ständigem Rationalisierungsdruck unterliegen, wie die Bauwirtschaft. Ein Ende des Beschäftigungsrückgangs ist nicht abzusehen.

Technisch bedingte Revolutionierungen betrafen allerdings auch jene Gewerkschaften, die nicht mehr nur dem klassischen Gewerkschaftsmilieu entstammten. Die IG Druck und Papier hat ihre Wurzeln in den ältesten gewerkschaftlichen Verbindungen (z.B. Buchdrucker-Gewerkschaft). Hier hat die Technik zu Arbeitsplatz- und Produktionsveränderungen geführt, die die bei ihr organisierten Redakteurs- und ähnliche Berufe in einem langwierigen Prozess mit den später gegründeten Gewerkschaften „Kunst“ und der „Rundfunk-Fernseh-Film-Union“ zusammenführte. Das Charakteristikum war die totale Veränderung der Medienproduktion, z.B. vom Drucker und Setzer zum „druckenden Redakteur“. Aus der Verbindung ging die „IG Medien“ hervor, die 1991 242 957 Mitglieder umfaßte, und heute als „IG Medien, Druck und Papier, Publizistik und Kunst“ noch 175.000 Beschäftigte organisiert.

3. Die Gewerkschaften der Angestellten und Beamten im Strukturwandel

Anders als bei den klassischen Industriezweigen mit Massenfertigung und Großunternehmen, entwickelte sich die Angestelltenschaft im Gefolge der Industriegesellschaft eher klein- und mittelbetrieblich bzw. als spezialisierte Büro-Arbeitnehmerschaft. Ohne dies hier weiter vertiefen zu können, erscheint klar, dass unter diesen Vorzeichen weder eine klare Gleichheit der Arbeitsbedingungen noch standardisierte Entlohnung existierten. Damit war die massenhafte Organisation der Interessen von vornherein nicht gegeben. Hinzu kam im Deutschen Reich vor 1918 die scharfe sozialgesetzliche Trennung zwischen den Arbeitern und den Angestellten, vor allem in den Renten- und Krankenversicherungen.

Trotz des späteren Aufstiegs großer Dienstleistungsunternehmen in Versicherungen, Banken und Verwaltungen aller Art blieb die Gewerkschaftsbewegung in Dienstleistungsbereichen, die vorwiegend Angestellte beschäftigten, vergleichsweise schwach. Die Technisierung der Angestelltenarbeitsplätze mit PC-Ausstattung und Vernetzung, E-Business und damit verbundene Tätigkeiten, verstärkten die Tendenz zu Individualisierung und förderte die Herausbildung spezifischer Interessen, die nicht immer mit egalisierenden Organisationen vereinbar waren. Natürlich gibt es hierzu eine große Reihe von Ausnahmen, etwa die Verkäuferinnen in großen Kaufhäusern. Jedoch herrscht auch dort eher die Besonderung in Arbeitsverhältnis und individuellem Verhalten vor, so dass auch hier die „Organisationsgrade“ schwach blieben.

Eine weitere Besonderheit der deutschen Gewerkschaftsgeschichte ist die Sonderstellung des öffentlichen Dienstes. Die Beamtenschaft wird immer noch als Teil des Staates in einem besonderen Treue- und Fürsorgeverhältnis gesehen; Art.33.5 GG schützt die „hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums“.

Organisationstechnisch folgte daraus zunächst einmal, dass es stets „Standes“-Organisationen der Beamten gab, die sich nach 1945 nicht „Gewerkschaft“, sondern „Bund“ nannten und nicht dem DGB angehörten, obwohl sie alle signifikanten

Merkmale gewerkschaftlichen Verhaltens aufwiesen, allerdings mit der Ausnahme, dass die Beamtengehälter durch Gesetz festgelegt wurden. Dies sieht nach einer starken Stellung der öffentlichen Dienstherrn aus. Jedoch fordert der Beamtenbund stets die Orientierung jeder neuen Gehaltsfestsetzung an den von den Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes erstrittenen Tarifierhöhungen, so dass nicht selten der böse Spruch umging: „Die Beamten lassen streiken“.

Die entscheidende Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes ist die Gewerkschaft „Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr“ (ÖTV). Sie ist aber trotz der rd. 833.000 Angestellten keine reine Angestelltengewerkschaft, denn sie organisiert vor allem noch – mit rückläufiger Tendenz – rd. 684.000 Arbeiter in ihren Reihen. In der Zusammensetzung ihrer Mitgliedschaft zeigten sich ähnliche Entwicklungen wie bei IG Metall und IG Chemie: 1971 dominierten die Arbeiter mit rd. 536.000 Mitgliedern bei 350.000 Angestellten. 1981 glich sich die Relation an: rd. 584.000 zu 504.000. Die Zahl der hier organisierten Beamten ging dem gegenüber kontinuierlich zurück: Von rd. 110.000 (1971) über rd. 91.000 (1981) auf knapp 65.000 Ende 1998.

Die Entwicklung erklärt sich mit dem Trend zu Angestelltenfunktionen, zum anderen mit erheblichen Rationalisierungen und Privatisierungen bei öffentlichen Dienstleistungen und schließlich wohl auch mit der starken Position des Beamtenbundes, der sich allen Reformversuchen zum Trotz in seinem Status behaupten konnte.

4. Die „Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft“ ver.di

Die Fusion der vier DGB-Gewerkschaften und der selbstständigen Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG) kann im Lichte der deutschen Gewerkschaftsgeschichte als spektakulär bezeichnet werden. Dies gilt sowohl in bezug auf die relative Schnelligkeit der Fusion, als auch in bezug auf die Größe und nicht zuletzt in bezug auf die Überwindung von Organisationsschranken. Bei der ver.di-Gründung erwiesen sich die Abgrenzungen untereinander und gegenüber der ÖTV einerseits und in bezug auf die DAG andererseits als besonders gravierend. Die im Nachkriegsdeutschland erfolgte Abtrennung der Angestelltengewerkschaft DAG vom DGB hat die Organisationen rund 50 Jahre lang mit wechselnder Abstoßung und Annäherung beschäftigt. Insofern grenzt es an ein Wunder, dass der Zusammenschluß der DAG mit den DGB-Gewerkschaften im relativ kurzen Zeitraum von etwa 7 Jahren zustandekam. Es begann mit Kooperationsabkommen zwischen der DAG und der ÖTV 1994, der HBV 1995 und der IG Medien 1998. Das waren entscheidende Voraussetzungen für die Gründung von ver.di.

Dass allerdings die Fusion auch unter den DGB-Gewerkschaften kein Selbstläufer war, zeigten die mühsamen Fusions-Verhandlungen von 1995 zwischen den kleineren Gewerkschaften DPG, HBV, GEW, IG Medien und NGG. Am Ende (1998) behielten die GEW und die NGG ihre Selbstständigkeit. Auch ein weiterer Aspirant, die Gewerkschaft der Eisenbahner GdED, legte entsprechende Pläne auf Eis. Erst seit Anfang 1999 wurde unter den jetzt fünf großen Gewerkschaften der

Fusionsprozess konkret. Eine „Gründungsorganisation“ wurde geschaffen und der Name „ver.di“ erfunden.

Die letzte große Hürde bildeten Interessenkonflikte innerhalb der ÖTV, die mit ihren 1992 rd. 2 Mio und 1998 noch 1.6 Mio Mitgliedern ja in sich eine Großorganisation darstellte. Von ihr vor allem ging der Streit um Bezirksstrukturen, Finanz- und Personalverteilungen aus, der nur scheinbar durch die 5 Gewerkschaftsvorsitzenden von oben her geklärt war. Auf dem ordentlichen ÖTV-Kongress im November 2000 rächte sich dies. Der ÖTV-Vorsitzende Herbert Mai, einer der engagiertesten Akteure im Ringen um die Fusion und designierter Vorsitzender der fusionierten Gewerkschaft ver.di, konnte keinen befriedigenden Grundsatzbeschluss der Organisation herbeiführen. Statt der erforderlichen 80% für die vorgesehene Auflösung der ÖTV stimmten nur 65,5% zu. Mai zog die Konsequenzen und verzichtete auf eine weitere Kandidatur als ÖTV-Vorsitzender. Die schockartige Krise für ÖTV und ver.di wurde aber aufgefangen durch die Wahl des bis dahin weithin unbekanntenen Frank Bsirske zum neuen Vorsitzenden und damit auch designierten Vorsitzenden der Gesamtorganisation.

So vorbereitet, gelang dann auf dem Gründungskongress vom 19. bis 21 März 2001 die Fusion recht reibungslos. Zunächst lösten sich die beteiligten fünf Gewerkschaften satzungsgemäß selbst auf. Dann wurde die Gründungsurkunde für ver.di von den fünf Noch-Vorsitzenden unterzeichnet. Anschließend verliefen auch die Vorstandswahlen reibungslos. Eine der entscheidenden Voraussetzungen für die Besetzung des neuen Bundesvorstands war das frühzeitig erklärte Ausscheiden der weithin bekannten Gewerkschaftsvorsitzenden Roland Issen von der DAG (seit 1987), Detlef Hensche von der IG Medien (seit 1983/1992) und Kurt van Haaren von der Postgewerkschaft (seit 1982). Alle drei, gleichaltrig, verzichteten aus Altersgründen auf eine zeitbegrenzte weitere Vorstandsfunktion.

Die neue Gewerkschaft ver.di hat seit März 2001 einen ordentlichen Bundesvorstand. Zahl und Besetzung des Gremiums verdeutlichen, dass ein Zusammenschluß mittels Integration bislang nicht gelungen ist. Die Organisation baut auf Kooperation auf. Man wird sehen, ob damit auch die notwendige Handlungsfähigkeit verbunden ist. Zweifel sind angebracht. Denn erst nach 2007 soll das Spitzengremium verkleinert werden.

Der Bundesvorstand von ver.di besteht aus 19 Mitgliedern, die nach dem Kräfteverhältnis der fünf Gewerkschaften in einer Reihung nach Art des d'Hondtschen Wahlverfahrens bestimmt wurden. Dies bedeutet z.B., dass 8 Funktionäre des Bundesvorstandes aus der ÖTV kommen. Unter dem Vorsitz von Bsirske (ehem.ÖTV) stellen die vier anderen jeweils einen Stellvertreter.

Zahlenmäßig ist die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di die größte deutsche Einzelgewerkschaft im DGB. Nach dem Mitgliederstand der fünf Gründerorganisationen von Ende des Jahres 2000 hat sie 2.938.300 Mitglieder. Sie liegt damit um knapp 200.000 vor der IG Metall. 48% der Mitglieder der neuen Gewerkschaft kommen aus der ÖTV, jeweils 15% aus DAG, HBV und Postgewerkschaft, 7% von der IG Medien.

Ver.di hat 13 „Fachbereiche“. Der stärkste ist der FB 12 „Handel“ mit 446.715 Mitgliedern, von denen 71% aus HBV und 29% aus der DAG stammen, und der von einem HBV-Mitglied geführt wird. Der Fachbereich 7, „Gemeinden: Tarifpolitik im öffentlichen Dienst und für Arbeiter“, hat 368.644 Mitglieder, vor allem aus

der ÖTV, die auch den Vorsitzenden stellt. Nach der Größe folgen die Fachbereiche „Gesundheit, soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen“ (FB 3) mit 352.669 Mitgliedern und „Logistik, Postdienste, Speditionen“ (FB 10) mit 328.191 Mitgliedern. Ersterer wird von einem ÖTV-Mitglied, letzterer von einem DPG-Mitglied geführt. Die alten Strukturen sind mithin kaum verändert. Der kleinste Fachbereich 5, geführt von einem ÖTV-Mitglied, heißt „Bildung, Wissenschaft und Forschung“ und hat rd. 52.000 Mitglieder.³ Es gibt also große interne Disproportionalitäten, die sich auch in der inneren Machtverteilung auswirken werden.

Die neue Gewerkschaft hat eine problematische Mitgliederstruktur. Die Mitglieder kommen aus unterschiedlichen Gewerkschaftstraditionen, was nicht zuletzt unterschiedliche Verhaltensweisen und Erfahrungen in Tarifaueinandersetzungen und Arbeitskämpfen einschließt. Ein Drittel der Mitglieder ist als Rentner, Arbeitslose, Sonstige nicht beschäftigt. Die Jahrgänge unter 40 Jahren sind unterrepräsentiert. Und: „Die weißen Flecken in Wirtschaftsfeldern der so genannten „New Economy“ werden immer größer, zumal dort das jugendliche Potenzial beschäftigt ist.“⁴ Schließlich blieb zunächst die Frage ungelöst, wie die neue Organisation die ehemaligen ÖTV-Strukturen überwinden will, damit diese nicht als eine Art „Staat im Staat“ wirken.

In allen diesen Punkten könnte es sich als verhängnisvoll erweisen, dass die Großgewerkschaft ver.di faktisch ohne ein Grundsatz-Programm gegründet wurde. Leitlinien und Zielvorstellungen für die neue Organisation, an denen sich die praktische Arbeit orientieren soll, wurden „zunächst“ weitgehend ausgeklammert. Bislang stellt ver.di also eine ganz pragmatisch orientierte Zusammenfassung z.T. heterogener Organisationen dar. Alte Zielvorstellungen werden entsprechend weiter wirken. Bis zum ersten ordentlichen Bundeskongress von ver.di im Jahre 2003 soll das Defizit durch eine intensive innergewerkschaftliche Debatte über grundsätzliche gesellschaftspolitische Ziele behoben werden.⁵

5. Weitere Dienstleistungs-Gewerkschaften und die Reform des DGB

Neben den nunmehr vier großen Organisationen existieren noch weitere vier, deutlich kleinere Gewerkschaften.⁶

Es sind dies die „Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten“ (NGG) mit – nach eigenen Angaben – 280.000 Mitgliedern.⁷ Die NGG hatte sich ursprünglich der „Vereinigten Dienstleistungs-Gewerkschaft“ anschließen wollen, war dann aber wieder abgesprungen.

Auch die „Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands“ (GdED) – heute „Transnet“ – behielt nach anfänglichem Interesse an der Vereinigung ihre Selbstständigkeit. Mit 320.300 Mitgliedern ist sie die stärkste der „Kleinen“ (Gewerkschaften) im DGB.

Abgesprungen vom Vereinigungszug ist schließlich auch die „Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft“ (GEW) mit 270.300 Mitgliedern. Dies erstaunt insofern nicht, als diese Organisationen nicht im eigentlichen Sinne eine Gewerkschaft als Tarifpartei ist, sondern eher eine gesellschaftspolitische Interessenvertretung für Bildungspolitik.

Die vierte und kleinste DGB-Gewerkschaft ist heute die „Gewerkschaft der Polizei“ (GdP) mit 188.100 Mitgliedern. Die Aufgaben und Interessen ihrer Mitglieder lassen es mehr als verständlich erscheinen, dass die GdP nicht dezidiert als Repräsentantin dienstleistender Berufe und Tätigkeiten agieren kann.

Damit umfaßt der DGB im Jahre 2001 insgesamt acht Einzelgewerkschaften. 10 Jahre zuvor waren es noch 16 Gewerkschaften. Gegenüber 1991 hat sich aber nicht nur die Anzahl der Organisationen halbiert, sondern auch die Gesamtzahl der Mitglieder stark reduziert. Waren 1991 noch insgesamt 11.902.218⁸, so sind heute noch 8.172.400 im DGB organisiert. In der heutigen Gesamtzahl sind überdies noch 400.000 ehemalige DAG-Mitglieder enthalten. Der DGB hat demnach in den letzten 10 Jahren mehr als 4 Millionen Mitglieder verloren. Hier liegt eines der grundlegenden Motive für die Fusionsbemühungen.

Das Kräfteverhältnis innerhalb des DGB ist durch die Fusionen noch ungleichgewichtiger geworden. Neben zwei Millionen-Organisationen stehen zwei bis drei Gewerkschaften mittlerer Größe und drei bis vier kleinere. Die zahlenmäßig kleinste Gewerkschaft ist aber mit ihren knapp 190.000 Mitgliedern immer noch weit stärker als die kleinste Gewerkschaft (Leder, mit 63.000 Mitgliedern) im Jahre 1991.

Der DGB selbst hat seine Organisation ab 2001 ebenfalls entschieden gestrafft. Mitgliederschwund und Finanzprobleme sind dafür gewichtige Motive. So gliedert sich laut Mitglieder-Zeitschrift „einblick“ H.1/2001 vom 22.1.2001 der DGB in Zukunft in 94 Regionen statt in bisher 139 Kreisen. Die Zahl der DGB-Landesbezirke reduziert sich durch Zusammenlegungen von zwölf auf neun Landesbezirke.

6. Das große Problem: Konkurrierende Gewerkschafts-Interessen in der new economy-Wirtschaft

Ein eherner Grundsatz der Gewerkschaftsbewegung nach dem 2. Weltkrieg, nämlich „Ein Betrieb – eine Gewerkschaft“, wird nicht aufgegeben. „Zuständig sein“ heißt, dass eine „zuständige“ Gewerkschaft in Betrieben und Branchen Tarifverträge abschließt und neue Mitglieder zu gewinnen trachtet. Diese Absicht kollidiert mittlerweile aber fast aussichtslos mit der Tatsache, dass sich Dienstleistungen und Produktionsbereiche nicht mehr klar trennen lassen. Die Folge ist, dass der DGB als satzungorientierte, bürokratische Organisation durch „Beschlüsse“ die zu erwartenden Probleme in den Griff zu bekommen versucht.

So beschloss der DGB-Bundesvorstand am 7.11.2000 „Grundsätze für die Organisationsbeziehungen und -kooperation der DGB-Gewerkschaften aus Anlass der Gründung von ver.di und der Integration der DAG in den DGB“.⁹ Ein umfangreiches Grundsatzpapier versucht, die Organisations- und Tarifzuständigkeiten durch die Verpflichtung der Einzelgewerkschaften auf Koordinierung und – gegebenenfalls – sogenannte „Branchenarbeitskreise“ zu regeln. Hierfür wird ein „Register über die Organisationszuständigkeit für Betriebe“ angelegt.

Werbeaktivitäten in Organisationsbereichen anderer DGB-Gewerkschaften sollen für alle Mitgliedsgewerkschaften ausgeschlossen sein. Einzelheiten behandeln die Passagen über Telekommunikation, Informationstechnologien, Medien und Kultur. Denn der DGB hat durchaus erkannt: „Der Bereich bzw. die Branche der

Telekommunikation und der Informationstechnologie ist nicht klar definiert. Beide Bereiche bzw. Branchen werden sich in Zukunft noch mehr überschneiden bzw. überlagern. Um so entscheidender sind die Kooperationsfähigkeit der DGB-Gewerkschaften und die Einhaltung der festgelegten Grundsätze.“

Dies alles wirft die Grundfrage auf, wie die fusionierten Gewerkschaften denn ihr Ziel, flexibler und moderner für Arbeitnehmer der breitgestreuten Dienstleistungsbereiche in der modernen Wirtschaft agieren zu können, erreichen sollen. Trotz allen wirtschaftlichen Strukturwandels, die Gewerkschaften sind Massenorganisationen geblieben. Sie ziehen ihre Kraft aus der Zahl der bei ihnen organisierten Arbeitnehmer. Der Organisationsgrad in den Wirtschaftszweigen und Branchen ist dafür ein wichtiges Kriterium. Weil aber nun der Strukturwandel völlig neue Wirtschaftsbereiche und Tätigkeitsfelder hervorgebracht hat, richtet sich natürlich der Blick aller Gewerkschaften auf diese „new economy“.

Ob zu den Tätigkeitsfeldern der *new economies* eine gewerkschaftliche Organisation der Beschäftigten überhaupt noch paßt, ist eine weitere Grundfrage. Gegenwärtig wird sie offenbar von allen Gewerkschaften positiv beantwortet, denn sie streiten nicht über das „ob“, sondern allein über das „wie“ und „wer“. Dabei beginnen die ehemaligen Dienstleistungs-Gewerkschaften mit einer Hypothek. Sie haben die neuen Bereiche der Ökonomie bislang zu wenig im Blick gehabt, oder sie haben aus einer gewissen Organisationsborniertheit heraus keine angemessenen und ausreichenden Initiativen entwickelt.

Heute soll dies wettgemacht werden. Angesichts der eingangs skizzierten Vermischung von dienstleistenden Produktionen und produzierenden Dienstleistungen bedeuten jedoch alle neuen Initiativen, dass ver.di auf genau gleichgelagerte Interessen und Aktivitäten der klassischen Industriegewerkschaften trifft. Letztere sind gleichsam schon am Markt. Die Konkurrenz der fusionierten Gewerkschaften um Mitglieder aus den Bereichen der neuen und der neuen alten Ökonomie wird deshalb zu erheblichen Spannungen führen, die die Gesamtorganisation kaum stärken werden.

Die IG Metall grollte schon im Vorfeld der ver.di-Gründung, dass ver.di keinen „Alleinvertretungsanspruch“ im Dienstleistungssektor habe. Dies teilte der IGM Vorsitzende Zwickel den Vorsitzenden der Gründungsgewerkschaften schriftlich mit. Zugleich reklamierte Vorstandsmitglied Benz-Overhage die Zuständigkeit der IGM für die Bereiche Informationstechnologie, Datenverarbeitung und die nicht zur Telekom gehörenden Telekommunikationsbranche.¹⁰ Auch Jürgen Walter, Mitglied des Geschäftsführenden Hauptvorstandes der IG-Bergbau, Chemie, Energie, sagte im April 2001 zur Trennung zwischen Industriegewerkschaften und Dienstleistungsgewerkschaften: „Nicht das gewerkschaftliche „Firmenschild“ ist entscheidend, wichtig sind vielmehr gewachsene und gleichermaßen zukunftsorientierte Strukturen. Wir können daher keinen Alleinvertretungsanspruch der ver.di-Gewerkschaften im Dienstleistungsbereich akzeptieren“.¹¹

Walter weiß starke Bataillone hinter sich. Denn schon vor zwei Jahren hatten sich die fünf Industriegewerkschaften Metall, Bau, BCE, NGG und Transnet zu einem „Kooperationsprojekt Industrienaher Dienstleistungen“ zusammengefunden. Im Zusammenhang damit hatten sie das Gelsenkirchner Institut Arbeit und Technik mit einer wissenschaftlichen Untersuchung beauftragt. Auf dieser Grundlage vertrat jetzt die DGB-Gewerkschaften dezidiert die Auffassung, Industrie und Dienst-

leistungen seien gewerkschaftspolitisch nicht zu trennen. „Nach Angaben der Studie ist bei 15,8% aller Beschäftigten bereits heute unklar, welche Gewerkschaft sie organisieren soll. Und bei weiteren 14,6% sind gleich mehrere Industriegewerkschaften zuständig“.

Die Industriegewerkschaften hätten ihre Organisationsbasis zwar unverändert in den produktionsorientierten Tätigkeiten. „Durch das Outsourcing ganzer Bereiche, durch die systematische Vernetzung von direkter Produktion und unterstützender Dienstleistung sowie durch den Wandel von Industriebetrieben zu komplexen Systemlieferanten seien die Grenzen aber fließend geworden. Bei der IG Bau gilt dies nach den Recherchen des Instituts Arbeit und Technik mit rd. 23% bereits für jeden vierten Arbeitnehmer, bei der IG Metall für 42% und bei der IG BCE sogar für 53% der Beschäftigten. Die Gewerkschaften Transnet und NGG sind mit einem Dienstleistungsanteil von 62,5 bzw. 84,5% ihrem Tätigkeitsprofil nach sogar schon heute Dienstleistungsgewerkschaften“.¹²

Die fünf Industriegewerkschaften erhöhten in den letzten zwei Jahren ihre Aktivitäten, „die noch nicht erschlossenen Felder“ bei den industrienahen Dienstleistungen zu bearbeiten. Detaillierte Projekte liegen vor. Die hier beschriebene „Kooperation“ erwähnt mit keinem Wort die „Dienstleistungsgewerkschaft“ ver.di. Der DGB-Vorsitzende Schulte hatte mithin allen Anlass, zur Einheit zu mahnen. „Wir brauchen keine Machtkämpfe untereinander“.¹³

So bleibt zunächst offen, ob mit dem großen Kraftakt einer Fusion der wichtigsten Gewerkschaften in Dienstleistungsbereichen wirklich eine kraftvolle Erneuerung der Arbeitnehmerorganisationen in der gewandelten Wirtschaftswelt erreicht werden kann, und ob nicht ein erbitterter, aber verdeckter Machtkampf um neue Mitglieder die Folge ist. Nicht vergessen werden sollte allerdings auch, dass mit der Einbeziehung der Deutschen Angestellten Gewerkschaft (DAG) nach mehr als 50 Jahren die Einheit der deutschen Gewerkschaftsbewegung erreicht werden konnte.

Anmerkungen

- 1 Quelle: DGB-Publikation „Einblick“ vom März 2001;
- 2 Siegfried Mielke, Gewerkschaften, in: Andersen, Uwe/Wichard Woyke (Hg.), 2000, Handwörterbuch des politischen Systems der Bundesrepublik Deutschland, Opladen, S. 218-234;
- 3 Quellen: direkt, Info-Dienst der IG Metall Nr.6/2001, S.3; Süddeutsche Zeitung vom 21.3.2001, S.4;
- 4 Wolfgang Hasibether, Ver.di kommt. Auf dem Weg zur erneuerten Gewerkschaftsbewegung, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 3/2001, S. 180;
- 5 Vgl. hierzu insgesamt den informativ-kritischen Beitrag von Wolfgang Hasibether in den Gewerkschaftlichen Monatsheften Nr. 3, S. 173-183;
- 6 Zahlen nach Mielke, in: Andersen/Woyke, S. 219f.;
- 7 nach der DGB Publikation „Einblick“ v.März 2001 waren es Ende 2000 rd. 260.000;
- 8 Mielke, in: Andersen/Woyke, S. 219;
- 9 Einblick H./21/2000 vom 7.11.2000;
- 10 Günter Frech, in: Karussell. Zeitung der hbv Thüringen, H.14 v.14.8.1999;
- 11 IG BCE-Magazin, H.4/2001, S.6;
- 12 zitiert nach: Heinrich Kronlage, Positive Zwischenbilanz einer Kooperation, in: Umschau. Fachzeitschrift der IG BCE H.1/2001, S.48f.;
- 13 Süddeutsche Zeitung vom 20.3.2001.

Zusammenfassende Zahlenübersicht über die DGB-Gewerkschaft
Stand: März 2001 *

Gewerkschaft	Mitte 1991	Gewerkschaft	Ende 2000/ März 2001
IG Metall	3.700.000	IG Metall	2.700.000
Gew.Textil u.Bekleidung	402.306		
Gew.Holz u.Kunststoffe	247.000		
IG Chemie-Papier-Keramik	875.000	IG BCE Bergbau-Chemie-Keramik	891.600
IG Bergbau u.Energie	608.000		
IG Leder	62.615		
IG Bau-Steine-Erden	790.721	IG Bauen-Agrar-Umwelt	539.700
Gew. Gartenbau, Land- u. Forstwirtschaft	135.849		
ÖTV-Gew.Öffentliche Dienste, Transport u.Verkehr	2.000.000	ver.di Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft (einschl.DAG mit 400.000 Mitglie- dern)	2.938.300
HBV-Gew. Handel, Banken u. Versicherungen	735.903		
IG Medien	242.957		
DPG-Deutsche Postgewerkschaft	603.000		
GdED Gew. d. Eisenbahner Deutschlands	533.307	GdED-Transnet	320.300
GEW Gew. Erziehung u. Wissenschaft	340.000	GEW Gew. Erziehung u. Wissenschaft	270.300
NGG Gew. Nahrung-Genuss-Gast- stätten	420.000	NGG Gew. Nahrung-Genuss-Gaststät- ten	260.600
GdP Gew. der Polizei	205.560	GdP Gew. der Polizei	188.100

* Die Zahlen müssen als „vorläufig“ angesehen werden. Sie entstammen aktuelle Erhebungen. Nicht immer handelt es sich um dieselbe Quelle und Erhebungsform. Zumeist sind die Zahlen abgerundet. Die Übersicht sollte damit als eine ersten Orientierung über die aktuellsten Entwicklungen der DGB-Gewerkschaften gewertet werden. 2001 schloß sich die bislang selbstständige „Deutsche Angestellten-Gewerkschaft“ DAG dem DGB an. Die wichtigsten Quellen der Übersicht sind: DGB-Publikation „Einblick“ vom März 2001; für 1991 und 1998: S. Mielke, Gewerkschaften, in: Andersen/Woyke (Hg.), Handwörterbuch des politischen Systems der Bundesrepublik Deutschland, 4. A. Opladen 2000, S. 219f.