

Gewerkschaften heute

Fragen an Professor Hermann Adam

Redaktion: Wie hat sich die gesellschaftliche Basis der Gewerkschaften seit 1949 verändert?

Seit 1949 hat sich die Arbeitswelt grundlegend verändert. Anfang der 1950er Jahre waren gut 50 Prozent aller Erwerbstätigen Arbeiter, heute sind es nur noch rund 16 Prozent. In absoluten Zahlen: Weniger als sieben Millionen Menschen sind heute im wiedervereinigten Deutschland als Arbeiter beschäftigt, 1960 waren es allein im alten Bundesgebiet über 13 Millionen, also fast doppelt so viele. Die Arbeiter bildeten seit jeher den eigentlichen Kern der Gewerkschaftsbewegung, Angestellte und Beamte waren dagegen weniger gewerkschaftlich organisiert. Der technische Wandel hat viele, ehemals schwere körperliche Tätigkeiten, die von Arbeitern verrichtet wurden, wegrationalisiert. Das ist einerseits erfreulich, weil Maschinen diese zum Teil auch gefährlichen Arbeiten übernommen haben. Andererseits haben die Gewerkschaften nicht mehr die Basis wie noch vor 50 oder 70 Jahren. Das hat ihre Stellung in der Gesellschaft geschwächt.

Redaktion: Haben es die Gewerkschaften also versäumt, sich um die anderen Arbeitnehmergruppen zu kümmern, insbesondere um die Angestellten?

Angestellte haben ein anderes Bild von der Gesellschaft als Arbeiter. Das haben die Soziologen Popitz, Bahrndt, Jüres und Kesting schon 1957 in einer Studie herausgefunden. Arbeiter haben in der Regel ein dichotomisches Gesellschaftsbild. Sie sehen die Gesellschaft zweigeteilt in ein „die da oben“ und „wir hier unten“. Eine Verbesse-



Prof. Dr. Hermann Adam

war von 1970 bis 1977 wissenschaftlicher Referent im Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut des DGB (WSI) und hat 40 Jahre Politikwissenschaft mit Schwerpunkt Politische Ökonomie gelehrt, zunächst als Lehrbeauftragter, ab 1992 als Honorarprofessor am Sozialwissenschaftlichen Institut der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, ab 2004 am Otto-Suhr-Institut der Freien Universität Berlin. Sein Lehrbuch „Bausteine der Wirtschaft“ ist 2015 in 16. Auflage erschienen.

nung ihrer materiellen Lage glauben sie nur durch solidarisches gemeinsames Handeln erreichen zu können. Ihr Zusammengehörigkeitsgefühl entsteht vor allem durch die Erfahrung, sich in gleicher Lage zu befinden und aufeinander angewiesen zu sein. Bergarbeiter beispielsweise liefen ständig Gefahr, verschüttet zu werden. Dann mussten sie darauf vertrauen, von ihren Kumpels gerettet zu werden. Aus dieser tagtäglichen Gefahr für Leib und Leben erwuchs ein Zusammengehörigkeitsgefühl, das die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft zur selbstverständlichen Pflicht werden ließ.

Anders die Angestellten. Sie haben meist ein hierarchisches Gesellschaftsbild und sehen die Gesellschaft als ein Gebilde aus zahlreichen, einander über- und untergeordneten Schichten. Eine Verbesserung ihrer materiellen Lage glauben sie, durch individuellen Aufstieg in die nächsthöhere soziale Schicht erreichen zu können. Ihre Arbeit ist nicht gefährlich. Deshalb erleben sie ihre Kollegen nicht als jemanden, auf dessen Hilfe sie bei einem Unfall angewiesen sind, sondern als Konkurrenten um eine in der Betriebshierarchie höherstehende und besser bezahlte Stelle. Bei diesem alltäglichen Kampf um sozialen Status entsteht meist kein Gefühl von Solidarität. Deshalb tun sich Gewerkschaften bei dieser Arbeitnehmergruppe schwer, sie zur Mitgliedschaft zu bewegen. Viele Angestellte fürchten, bei ihrem Arbeitgeber in ein schiefes Licht zu geraten, wenn sie der Gewerkschaft beitreten, und sehen es als hinderlich für ihre Karriere an.

1950 arbeiteten nur etwa 3,5 Millionen, 1960 erst 5,9 Millionen Arbeitnehmer im Angestelltenverhältnis, heute sind rund zwei Drittel aller Arbeitnehmer Angestellte, nämlich über 27 Millionen. Dieser große Kreis von Arbeitnehmern ist für die Gewerkschaften aus den genannten Gründen sehr schwierig zu erschließen. Im Jahr 2000 – seit einigen Jahren weisen die Gewerkschaften ihre Mitglieder nicht mehr getrennt nach Arbeitern und Angestellten aus, deshalb müssen wir 20 Jahre zurück gehen – waren 2,222 Millionen Angestellte Mitglied einer DGB-Gewerkschaft, das sind nur 12,6 Prozent aller Angestellten. Von den 12,678 Millionen Arbeitern waren immerhin noch 4,681 Millionen, also fast 37 Prozent, gewerkschaftlich organisiert.

Redaktion: Wie steht es um die Repräsentation von Frauen in den Gewerkschaften?

Hier besteht das gleiche Problem. Arbeiterinnen, die in Fabriken arbeiteten wie etwa in der Textil- und Bekleidungsindustrie, ließen sich gut organisieren. In der weiblich dominierten Branche waren 1950 von den 785.000 Beschäftigten 415.000 (53 Prozent) Mitglied der damaligen Gewerkschaft Textil-Bekleidung. Die Erfahrung, mit vielen anderen Frauen in einer großen Fabrikhalle an einer Maschine zu arbeiten und in gleicher sozialer Lage zu sein, führte auch hier zu einem Gefühl der Zusammengehörigkeit und zu einer Art Klassenbewusstsein. Das ist bei Bürotätigkeiten und auch im Einzelhandel und im Hotel- und Gaststättengewerbe nicht so.

Inzwischen ist die Textil- und Bekleidungsbranche in Deutschland dem internationalen Wettbewerb zum Opfer gefallen. Die Textilindustrie wurde weitgehend ins Ausland verlagert, nur noch weniger als 100.000 Arbeitsplätze sind in Deutschland übriggeblieben. 1998 ging die ehemals bedeutende Gewerkschaft Textil-Bekleidung in der IG Metall auf.

Der wirtschaftliche Niedergang der frauendominierten Textilbranche ist ein Beispiel, wie Gewerkschaften unter den Folgen der Globalisierung leiden. Zwar konnte

der Frauenanteil unter den DGB-Gewerkschaftsmitgliedern in den letzten 25 Jahren von gut 30 Prozent auf über 34 Prozent gesteigert werden. Knapp zwei Millionen Frauen sind heute Gewerkschaftsmitglied. Gemessen an der Gesamtzahl der erwerbstätigen Frauen von gut 19 Millionen sind das aber erschreckend wenige. Dabei konnte man der Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes von 2010 entnehmen: Frauen in einem tarifgebundenen Beschäftigungsverhältnis hatten im Vergleich zu den Nicht-Tarifgebundenen einen um 9,2 Prozent höheren Stundenlohn, bei den Männern betrug der Unterschied nur 6,6 Prozent. Frauen profitieren also besonders, wenn sie Gewerkschaftsmitglied sind und ihr Unternehmen tarifgebunden ist.

Redaktion: Was sollten Gewerkschaften leisten?

„Sollten leisten“ klingt so, als ob die Gewerkschaften bisher nichts geleistet hätten. Dabei ist vieles, was heute gesetzlicher Anspruch der Arbeitnehmer ist, in jahrzehntelangen Kämpfen von den Gewerkschaften errungen worden. Beispielsweise erhielten Arbeiter früher, wenn sie erkrankten, keine Lohnfortzahlung, sondern wurden auf das viel niedrigere Krankengeld der Krankenkasse verwiesen. Erst 1956, nach einem 114 Tage dauernden Streik der IG Metall in Schleswig-Holstein, änderte sich das. Sie rang den Arbeitgebern einen Tarifvertrag ab, der sie verpflichtete, ihren Arbeitern bei Krankheit sechs Wochen den Lohn weiterzuzahlen. Inzwischen ist die sechswöchige Lohnfortzahlung allen Arbeitgebern gesetzlich vorgeschrieben. Die Arbeitnehmer von heute kennen es nicht anders und meinen, das wäre immer schon so gewesen. Dabei verdanken sie diese sozialstaatliche Regelung wie so vieles andere den Gewerkschaften.

Die gesetzlichen arbeits- und sozialrechtlichen Vorschriften schreiben oft nur Mindestnormen fest. In Tarifverträgen haben die Gewerkschaften meist für die Arbeitnehmer günstigere Vereinbarungen getroffen. So lässt das Gesetz auch heute noch eine 48-Stunden-Woche zu, in den meisten Tarifverträgen gilt eine Wochenarbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden. Auf ein 13. Gehalt in Form von Urlaubs- und Weihnachtsgeld gibt es keinen gesetzlichen Anspruch, in Tarifverträgen schon. Azubis haben keinen Anspruch, nach Ende ihrer Ausbildung übernommen zu werden. In vielen Tarifverträgen haben sich die Arbeitgeber dazu verpflichtet. Ältere tarifgebundene Arbeitnehmer genießen oft einen besseren Kündigungsschutz, als es im Gesetz vorgesehen ist – bis hin zur Unkündbarkeit nach einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 15 Jahren.

Die Gewerkschaften leisten also vieles, was den Arbeitnehmern, die in eine florierende soziale Marktwirtschaft hineingeboren sind, nicht bewusst ist. Die wichtigste volkswirtschaftliche Aufgabe, die die Gewerkschaften erfüllen müssen, besteht darin, dafür zu sorgen, dass die Arbeitnehmer durch angemessene Lohnerhöhungen am Wirtschaftswachstum und an der Steigerung der Arbeitsproduktivität teilhaben. Dabei dürfen die Lohnerhöhungen, die in regelmäßigen Abständen mit den Arbeitgebern vereinbart werden, die Leistungsfähigkeit der Wirtschaft nicht überfordern. Sie sollen aber durchaus als „Produktivitätspeitsche“ wirken und die Unternehmen zur Umsetzung technologischer Innovationen anhalten. Denn davon profitiert letztlich die gesamte Volkswirtschaft.

Redaktion: Sind die Tarifrunden mit ihren Ritualen und beiderseitigen Drohgebärden nicht ein Relikt aus dem vorigen Jahrhundert? Passt die Tarifautonomie noch ins 21. Jahrhundert?

Das mag vielen so erscheinen. Aber das System der Tarifautonomie hat eine doppelte Funktion:

- Die regelmäßig stattfindenden Tarifverhandlungen, die gelegentlich von kurzfristigen Warnstreiks, manchmal auch von längeren Arbeitsniederlegungen und größeren Demonstrationen begleitet werden, geben den Gewerkschaftern Gelegenheit, auf ihre Anliegen aufmerksam zu machen und gegebenenfalls ihrem Unmut Luft zu machen. Diese „Ventilfunktion“ mag für die Arbeitgeber der unangenehmere Teil der Tarifautonomie sein.
- Für die Arbeitgeber ist der angenehmere und für sie zweifellos wichtigste Teil der Tarifautonomie die Friedenspflicht, die für die Laufzeit eines Tarifvertrages gilt. Streiks sind in dieser Zeit unzulässig. Das schafft für die Unternehmen verlässliche Rahmenbedingungen, weil die Lohnkosten für einen überschaubaren Zeitraum feststehen und der soziale Friede in den Betrieben gewahrt ist.

Die „Konfliktpartnerschaft“, wie der Industriesoziologe Walther Müller-Jentsch die Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern in Deutschland bezeichnete, ist ein ausgeklügeltes System des Interessenausgleichs zwischen Kapital und Arbeit, das sich bewährt hat und keinesfalls überholt ist.

Redaktion: Haben wir ein Problem mit „systemrelevanten“ Gewerkschaften, wie Cockpit oder GDL?

Diese Spartengewerkschaften könnten tatsächlich das ausgeklügelte System ins Ungleichgewicht bringen. Die Vereinigung Cockpit und die Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer organisieren nur eine bestimmte Berufsgruppe, die den für das Funktionieren der ganzen Gesellschaft zentral wichtigen Luft- und Bahnverkehr lahmlegen können. Das verleiht ihnen eine enorme Kampf- und Durchsetzungskraft, sofern es ihnen gelingt, genügend Mitglieder für Streiks zu mobilisieren.

Hier stellt sich ein Grundsatzproblem: Soll eine kleine Minderheit, auch wenn sie systemrelevant ist, ihren Arbeitgeber erpressen können, um höhere Gehälter durchzusetzen, auch wenn das zu Lasten der anderen Arbeitnehmer eines Betriebs und auch der Allgemeinheit geht? Das widerspricht total dem Selbstverständnis der DGB-Gewerkschaften, die stets alle Arbeitnehmer einer Branche vertreten und bei ihren Forderungen die unterschiedlichen Interessen aller Hierarchiestufen intern ausgeglichen haben. Eine Gewerkschaft muss zweierlei leisten: Einerseits möglichst viel für die Arbeitnehmer herausholen, ihnen andererseits aber auch aufzeigen, wo die ökonomischen Grenzen liegen. Mit anderen Worten: Sie müssen Verantwortung für die Unternehmen und die Gesamtwirtschaft übernehmen. Dazu braucht eine Gewerkschaftsführung das Vertrauen ihrer Mitglieder. Dieses notwendige Vertrauen wird aber untergraben, wenn sie in einen Überbietungswettbewerb mit konkurrierenden Gewerkschaften gezwungen wird, die nur Partialinteressen durchsetzen wollen. Ohne Piloten und ohne Lokführer starten zwar weder Flugzeuge, noch fahren Züge. Aber

ohne Bodenpersonal bleiben auch die Flugzeuge am Boden, und ohne die Arbeit in den Betriebszentralen der Bahn und ohne Weichenwärter fahren auch keine Züge. Auch Mobilitätsdienstleistungen sind Ergebnis von Teamarbeit und nicht nur die Leistung von einigen Wenigen. Deshalb ist es für den sozialen Frieden wichtig, nicht einseitig eine Arbeitnehmergruppe und deren Interessen in den Vordergrund zu stellen.

Redaktion: Was halten Sie vom Tarifeinheitsgesetz (TEG)?

Das ist ein im Sommer 2015 verabschiedetes gut gemeintes Gesetz, das einen Überbietungswettbewerb zwischen konkurrierenden Gewerkschaften im selben Betrieb vermeiden wollte. Laut TEG sollte in einem Betrieb immer nur der Tarifvertrag derjenigen Gewerkschaft gelten, die die meisten Mitglieder hat. Das von den DGB-Gewerkschaften vertretene Prinzip: ein Betrieb – eine Gewerkschaft – ein Tarifvertrag sollte generell Gültigkeit bekommen. Allerdings gab es im TEG eine Übergangsfrist: Das Mehrheitsprinzip sollte noch nicht für am 10. Juli 2015 bestehende Tarifverträge, sondern erst nach deren Auslaufen gelten. So konnte die GDL damals mit der Deutschen Bahn vereinbaren, dass die GDL-Tarifverträge trotz des seit 2015 geltenden TEG erst mal weiter angewendet wurden. Diese Vereinbarung ist Ende 2020 ausgelaufen, und die Bahn hat angekündigt, ab 1. April 2021 das TEG umzusetzen. Das bedeutet: Nur in Betrieben, in denen die GDL die „Mehrheitsgewerkschaft“ ist, sollen künftig auch deren Tarifverträge gelten. Nach Angaben der Bahn ist das aber nur in 16 von insgesamt 300 Betrieben der Fall. Das hätte zur Folge: Bis auf ganz wenige Ausnahmen würden bei der Deutschen Bahn nur noch die Tarifverträge der zum DGB gehörenden Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) angewendet. Viele GDL-Mitglieder sähen wahrscheinlich keinen Nutzen mehr, dieser Gewerkschaft anzugehören. Die GDL würde nicht überleben.

Jetzt gibt es zwei Probleme: Erstens legt das TEG nicht fest, wie die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder in einem Betrieb festgestellt wird. Nach derzeitigem Stand ist aber absehbar, dass die GDL – wie von der Deutschen Bahn geschätzt – tatsächlich nur in wenigen Betrieben „Mehrheitsgewerkschaft“ sein wird. Das erklärt, warum sich die GDL bisher weigert, ihre Mitgliederlisten in einem gemeinsamen Verfahren gegenüber einem unabhängigen Notar offenzulegen, worauf sich Deutsche Bahn und EVG bereits verständigt haben. Das zweite Problem: Das TEG besagt, „soweit sich inhaltsgleiche Tarifverträge verschiedener Gewerkschaften überschneiden (kollidierende Tarifverträge)“, ist der Tarifvertrag der „Mehrheitsgewerkschaft“ anzuwenden (Stichtag: Zeitpunkt des Abschlusses des zuletzt abgeschlossenen kollidierenden Tarifvertrags). Das interpretiert die GDL so, dass die konkurrierenden Gewerkschaften zunächst Tarifverträge abschließen müssen und erst wenn danach eine Tarifkollision stattfindet, wäre festzustellen, welche Gewerkschaft die meisten Mitglieder hat.

Da das Tarifeinheitsgesetz nicht hinreichend eindeutig formuliert ist, müssen – wie bei vielen arbeitsrechtlichen Bestimmungen – die Gerichte Klarheit schaffen. Bis das geschehen ist, bewirkt es eher das Gegenteil von dem, was beabsichtigt war. Statt zu verhindern, dass „einige Spartengewerkschaften für ihre Partikularinteressen vitale Funktionen unseres Landes lahmlegen“, wie es die damalige Arbeitsministerin Andrea

Nahles formuliert hat, animiert es geradezu kleine Spartengewerkschaften wie die GDL, durch aggressives Verhalten gegenüber dem Arbeitgeber und der konkurrierenden Gewerkschaft Mitglieder zu werben, um zur stärksten Gewerkschaft zu werden. Die Befriedungs- und Ordnungsfunktion von Tarifverträgen, die im Gesetz neben der Schutz- und Verteilungsfunktion ausdrücklich als Ziel des TEG genannt wird, verkehrt sich ins Gegenteil.

Redaktion: Haben die Gewerkschaften ein Mitgliederproblem, bzw. wie können sie ihren Organisationsgrad stärken?

Ja, so wie die ehemals großen Volksparteien und die Kirchen haben auch die Gewerkschaften ein Mitgliederproblem. Und da laut allen sozialwissenschaftlichen Studien die Eigenschaft „Arbeiter“ und das politische Merkmal „SPD-Wähler“ in Deutschland wichtige Bestimmungsgründe für eine Gewerkschaftsmitgliedschaft sind, bedingen sich der Rückgang der SPD-Stimmen bei Wahlen und der rückläufige Organisationsgrad der Gewerkschaften sogar gegenseitig. Beides ist zum großen Teil auf die bereits beschriebenen sozialstrukturellen Veränderungen zurückzuführen. Die nachwachsende Generation sieht zwar die Gewerkschaften durchaus als notwendig an. In einer Allbus-Befragung von 2016 stimmten 70 Prozent der Beschäftigten der Aussage zu, dass Arbeitnehmer starke Gewerkschaften brauchen. Doch von dieser Einsicht bis zum Eintritt in die Gewerkschaft ist es für viele ein weiter Weg.

Einige Gewerkschaften haben versucht, durch sog. „Organizing“, ein in den angelsächsischen Ländern entwickelter Ansatz, neue Mitglieder zu gewinnen. Darunter versteht man öffentlichkeitswirksame Kampagnen, die sich gegen einzelne gewerkschaftsfeindliche Unternehmen richten. Im Rahmen solcher Kampagnen wird dann versucht, auch z. B. die Kunden des attackierten Unternehmens zu mobilisieren. Zeitlich begrenzt werden auch mit Nicht-Regierungsorganisationen (NGO's) wie z. B. Attac Koalitionen eingegangen, selbst wenn diese teilweise andere Ziele verfolgen. Die bisherigen Erfahrungen damit sind nicht ermutigend. Ein Blick auf die Zahlen zeigt: Auch bei den Gewerkschaften, die dieses Instrument mal erprobt haben, konnte der Mitgliederrückgang nicht gestoppt werden. Mit Ausnahme der Gewerkschaft der Polizei (GdP) und der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) ist bei den übrigen sechs DGB-Gewerkschaften die Mitgliederzahl in den letzten zehn Jahren weiter gesunken – von 2010 bis 2020 um mehr als 390.000.

Aktionsformen wie die von NGO's widersprechen auch dem Selbstverständnis der deutschen Gewerkschaften, zumindest dem der Mehrheit ihrer verantwortlichen Funktionäre. Sie verstehen Gewerkschaften nicht als soziale Bewegung, sondern als Ordnungsfaktor, der das wirtschaftliche und soziale System der Bundesrepublik regelt und damit mitträgt. Die Gewerkschaften wollen durch außerparlamentarische Aktionen wie z. B. zivilen Ungehorsam und Straßenblockaden, wie sie für Attac, Greenpeace oder neuerdings Extinction Rebellion typisch sind, nicht ihre Akzeptanz bei den Gesprächspartnern der etablierten politischen Akteure verlieren. Aber gerade viele der jüngeren politisch Aktiven fühlen sich von NGO's und ihren Aktionen angesprochen. Da treffen zwei politische Kulturen aufeinander, die wahrscheinlich nicht zueinander finden können.

Redaktion: Ist das Modell der parteineutralen Gewerkschaften noch durchzubalzen?

Das muss heute eher noch mehr als früher durchgehalten werden. Bei der Bundestagswahl 1953 konnte der DGB noch einen Wahlauftritt starten „Wählt einen besseren Bundestag!“ Das war eine unmissverständliche Parteinahme für die SPD. Schon damals hat dieser Wahlauftritt zahlreiche Gewerkschaftsmitglieder, die der CDU/CSU nahestanden, vor den Kopf gestoßen und sie veranlasst, zusammen mit anderen christlichen Arbeitervereinen 1955 die Christliche Gewerkschaftsbewegung Deutschlands zu gründen. Sie blieb allerdings bedeutungslos. Heute können Gewerkschaften nicht mehr für die SPD Partei ergreifen, weil viele Mitglieder in der Linken ihre politische Heimat sehen. Und natürlich gibt es nach wie vor viele Gewerkschafter bei den Sozialausschüssen der CDU. Eine einseitige Unterstützung nur einer Partei könnte zur Spaltung in politische Richtungsgewerkschaften führen, wie es sie in der Weimarer Republik gab oder wie wir sie auch heute noch in Frankreich und Italien antreffen. Zersplitterung bedeutet nicht mehr Macht, sondern weniger Macht und auch weniger politische und gesellschaftliche Stabilität.

Redaktion: Wie können sich die nationalen Gewerkschaften gegen die internationalen Konzerne behaupten?

Darüber wird in den Gewerkschaften diskutiert, seit es das Problem gibt, ohne zu einer Lösung zu kommen. Viele Gewerkschafter wünschen sich gemeinsame, länderübergreifende Aktionen gegen Multis. Aber die zu organisieren ist ausgesprochen schwierig.

Ein Beispiel aus der jüngsten Vergangenheit: Kürzlich versuchte die US-Einzel- und Großhandelsgewerkschaft RWDSU (Retail, Wholesale and Department Store Union), die Interessenvertretung der Beschäftigten des Amazon-Logistikzentrums in Bessemer, Alabama, zu übernehmen. Das ist nach amerikanischem Arbeitsrecht nur zulässig, wenn sich mindestens die Hälfte der Belegschaft dafür ausspricht. Andernfalls darf die Gewerkschaft weder das Betriebsgelände betreten, noch Tarifverträge abschließen. Bei der Abstimmung hat jedoch nur eine kleine Minderheit von 738 der über 5.800 Beschäftigten für die Gewerkschaft als Interessenvertretung votiert. Vor der Abstimmung hatte die Geschäftsleitung die Arbeitnehmer allerdings massiv unter Druck gesetzt. So wurden die Beschäftigten u. a. zur Teilnahme an einstündigen Veranstaltungen verpflichtet, bei denen die antigewerkschaftliche Sichtweise der Geschäftsführung dargestellt wurde.

Bisher ist noch keines der Amazon-Logistikzentren in den USA gewerkschaftlich organisiert. Wie sollen bei dieser Ausgangssituation die Arbeitnehmer in den deutschen Amazon-Logistikzentren ihren Kollegen in den USA dabei helfen, sich durch eine Gewerkschaft vertreten zu lassen? Schon seit vielen Jahren kämpft ver.di für eine tarifliche Bezahlung der Amazon-Beschäftigten nach den Konditionen des Einzel- und Versandhandels – bislang ohne Erfolg, weil zu wenige Arbeitnehmer bei Amazon ver.di-Mitglied sind und ihren Streikaufrufen folgen. Wenn die Beschäftigten aber schon nicht einmal für ihre unmittelbaren eigenen Anliegen kämpfen, wie sollen sie dann erst dazu gebracht werden, sich mit ihren amerikanischen Kollegen zu solidari-

sieren und für deren Interessen einzutreten? Mit Kundgebungen und Demonstrationen an verschiedenen Standorten in vielen Ländern konnte lediglich kurzfristig öffentliche Aufmerksamkeit für die Amazon-Beschäftigten in Alabama erreicht werden. Möglicherweise nimmt die Biden-Administration diese Vorgänge zum Anlass, den National Labor Relations Act der USA zu reformieren und den Gewerkschaften den Zugang zu den Betrieben zu erleichtern.

Die bisherigen ver.di-Aktionen in Deutschland waren allerdings nicht völlig erfolglos. Die Stundenlöhne wurden erhöht und auch der Gesundheitsschutz etwas verbessert, aber nichts wurde tariflich abgesichert. Alle bisherigen Zugeständnisse können also wieder zurückgenommen werden. Das entspricht dem Geschäftsmodell von Amazon: höchstmögliche Flexibilität. Alles andere wird dem Kundenwunsch nach einer schnellen Lieferung untergeordnet.

Letztlich brauchen die Gewerkschaften die Unterstützung der Regierungen, damit sie internationalen Konzernen auf Augenhöhe gegenüberreten können. Die nationalen Regierungen müssten das kollektive Arbeitsrecht harmonisieren und die Stellung der Gewerkschaften stärken, soweit sie nicht radikal sind und keinen gesellschaftlichen Umsturz herbeiführen wollen. Das aber wiederum setzt gleichgerichtete, gemäßigt linke politische Mehrheiten in den großen Industrieländern voraus. In den skandinavischen Ländern, in denen die Sozialdemokraten viele Jahre die stärkste politische Kraft waren, haben die Gewerkschaften bis heute einen höheren Organisationsgrad. Grund: Die Gewerkschaften verwalten dort allein eine zusätzliche, einkommensabhängige Arbeitslosenversicherung, die zwar freiwillig, aber für Gewerkschaftsmitglieder besonders attraktiv ist. So besteht ein Anreiz, in die Gewerkschaft einzutreten, um sich günstig gegen Arbeitslosigkeit abzusichern.

In Deutschland wäre es schon ein Fortschritt, wenn in den Schulen die Gewerkschaften und ihre Leistungen im Unterricht behandelt würden. Eine Mitgliedschaft in der Gewerkschaft sollte allen Kindern wie das tägliche Zähneputzen als selbstverständliche Pflicht nahegelegt werden.