

Die Macht der Gewerkschaften – Das IGM-Menetekel

Hans-Hermann Hartwich

Im Juli 2003 hat die mächtige IG Metall eine empfindliche tarifpolitische Niederlage erlitten. Sie musste den Streik um die Durchsetzung der 35-Stunden-Woche in der Metall- und Elektroindustrie Ostdeutschlands trotz hoher Emotionalisierung der Streikenden und bei gleichzeitig fast einmütiger Ablehnung durch die politische Öffentlichkeit erfolglos abbrechen. So etwas hatte es seit den Gründerjahren der Bundesrepublik nicht mehr gegeben. Wenige Wochen vor dieser Niederlage der IG Metall scheiterte der DGB mit seinen Einzelgewerkschaften mit seiner Kampagne gegen die sogenannte „Agenda 2010“ des Bundeskanzlers. Im ersten Fall scheiterte die Tarifpolitik, im letzteren versandete der großprogagierte Protest auf dem ureigenen Gebiet der Sozial- und Gesellschaftspolitik mangels Mobilisierungskraft und Beteiligung. Die IG Metall mit ihren 2,6 Millionen Mitgliedern und andere Gewerkschaften brachten am bundesweiten „Aktionstag“ im Mai gerade 90.000 Demonstranten auf die Straße.

Das Scheitern der IG Metall hatte erstaunliche Folgen. Es führte nicht zu naheliegenden Fragen wie etwa der nach einer Schwächung der Gewerkschaftsmacht durch wirtschaftliche Stagnation oder Globalisierung. Ja, nicht einmal die Folgen des Streikabbruchs nach aufgekündigten Verträgen standen ernsthaft zur Debatte. Es blieb auch offen, wie der Tarifvertrag wiederhergestellt werden sollte oder ob die gewerkschaftliche Tarifpolitik sich in Zukunft stärker auf sogenannte „Haustarife“ konzentrieren wollte. Von der Frage nach den Verantwortlichen für einen derartigen Machteinbruch ganz zu schweigen. Sachfragen schienen für diese Gewerkschaft keine Rolle zu spielen.

Dagegen bot der Vorstand der IG Metall im Juli 2003 im Gefolge des Streikabbruchs der Öffentlichkeit das erstaunliche Schauspiel eines ohne jedes Schamgefühl ausgetragenen Kampfes der beiden Vorsitzenden um „die Macht“. Der scheidende Vorsitzende Zwickel wollte offensichtlich um jeden Preis die Wahl seines Stellvertreters Peters zum neuen Vorsitzenden verhindern. Peters wollte ebenso offensichtlich ohne jede Rücksicht auf die Außenwirkung und seine Verantwortung für das Streikdesaster seinen „Anspruch“ auf die Führung durchsetzen. Diesen Anspruch leitete er aus dem Wahlvorschlag des Vorstandes für den im Herbst 2003 stattfin-

denden Gewerkschaftstag ab, der ihn und nicht den von Zwickel favorisierten Bezirksleiter in Baden-Württemberg, Huber, als neuen Vorsitzenden präsentierte.

Peters beharrte auf seiner Kandidatur, da es weder eine Mehrheit gegen ihn noch für ihn gab. Huber zog seine Kandidatur als Stellvertreter zunächst zurück. Offenbar hinter dem Rücken seines Förderers Zwickel verständigte er sich dann aber doch wieder mit Peters. Der Vorsitzende Zwickel gab daraufhin vorzeitig sein Amt auf und sprach davon, dass dieses „Tandem“ keine notwendige Erneuerung der IG Metall bringen könne. Eine IGM-Publikation „metall extra“ erklärte die Personaldebatte für beendet und brachte für den ausgeschiedenen Vorsitzenden Zwickel eine distanziert-kritische Würdigung. Das Blatt wurde aber vom Vorstand gleich wieder zurückgezogen. Der Info-Dienst „direkt“ vom 6.8.2003 korrigierte die Fehlleistung und bezeichnete die Tatsache, dass nun Peters, Huber, der bisherige Hauptkassierer und vier weitere Vorstandsmitglieder für die Wahl zum verkleinerten Geschäftsführenden Vorstand, bei vorgezogenen Wahlen am 30./31.8.2003, kandidieren wollten, als „Signal für den Neuanfang“.

Der Machtkampf innerhalb des Vorstandes einer Gewerkschaft mit etwa 2,6 Millionen Mitglieder war somit entschieden. Denn es war abzusehen, dass ein Gewerkschaftstag trotz heftigster Kritik an den Vorgängen keine erfolgreiche Gegenkandidaturen zulassen würde, zumal ja auch hier festgefügte Funktionsstrukturen dominieren.

Führungskämpfe in Parteien und Verbänden gibt es in der Geschichte der deutschen Innenpolitik zu Genüge. Aber so krass hatten sich machthungrige Funktionäre kaum in der Öffentlichkeit geoutet. Schon eine Wertung der Vorgänge um die Neuformierung der Führung wurde als unerwünscht bezeichnet: „Wer in einer solchen Situation von Siegern und Besiegten redet, der hat sie nicht mehr alle!“, meinte der neue Vorsitzende Peters mit dem ihm eigenen Selbstbewusstsein (FAZ v. 24.7.03). Elemente innerverbandlicher Demokratie weisen die Vorgänge um die neue Führung jedenfalls nicht auf. Die IG Metall hat ein Legitimationsproblem gegenüber ihren Mitgliedern, auch wenn diese das nicht so sehen, weil sie sich den traditionellen Prinzipien Solidarität und Disziplin verpflichtet fühlen.

1.

Die Umstände, die den vorzeitigen Rücktritt des Vorsitzenden Zwickel nach zehnjähriger Amtszeit und die Nominierung seines Nachfolgers begleiteten, sind ein Musterbeispiel für eine interne Organisationsentwicklung, wie sie vor fast 100 Jahren Robert Michels skizziert und prognostiziert hatte. Er nannte dies „Das eherne Gesetz der Oligarchie“. Wer „Organisation“ sage, der sage vor allem „Hierarchie“. Heute muss das Problem noch differenzierter gesehen werden. „Wer verbandliche Oligarchie sagt, muss „Funktionsstruktur“ sagen. Organisation, Oligarchie, Hierarchie, hauptamtliche Funktionsträgerschaften machen das Wesen der Großverbände aus. Im Falle der Gewerkschaften kommen die Begriffe „Solidarität“ und „Loyalität“ hinzu. Aus dem demokratischen Ansatz der Industriearbeiterschaft erwachsen, stehen diese Begriffe heute im Dienst der Funktionsoligarchie; sie werfen einen milden Schein von Demokratie und sind doch zugleich ein Instrument interner Machtpositionen, abgefordert „zum Besten der Organisation“. Im Falle des neuen

IG Metall-Vorsitzenden war somit – ungeachtet des unbändigen persönlichen Ehrgeizes – auch strukturell ein Kungel-Ergebnis unter Spitzenfunktionäre zu erwarten. Dennoch spiegelt der Umgang der Vorstandsmitglieder miteinander den Verfall auch solcher Traditionen wie Kollegenschaft und Fairness wider. Die Zustimmung wichtiger Bezirksleiter, Betriebsratsvorsitzender und sonstiger Funktionäre zu diesem Spiel „im Interesse der Geschlossenheit der IG Metall“ schließlich kann nicht anders als ein Ausdruck stark verfestigter interner Strukturen gedeutet werden.

Der persönliche Streit um einen Spitzenfunktionär überdeckte für einige Monate den Umstand, dass die Organisation selbst eine schwere Niederlage erlitten hatte. Der Streik um die Verkürzung der Arbeitszeit in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie war schlecht geplant und wurde mit einer Chuzpe geführt, als könne – wie es der verblichene DDR-Staatsratsvorsitzende Erich Honecker in bezug auf den DDR-Sozialismus einmal sagte – „weder Ochs noch Esel“ die IG Metall „in ihrem Lauf“ aufhalten! Weder die gesamtwirtschaftliche Situation mit Massenarbeitslosigkeit und Stagnation, Finanzkrisen des Staates und der Renten-, Gesundheits- und anderer öffentlicher Haushalte, noch die besondere Situation der neuen Bundesländer mit schwierigster wirtschaftlicher Aufbauarbeit, in die Billion gehende Zahlungen aus dem Westen seit 13 Jahren, komplizierten Anwerbungsversuchen bei Investoren, die schon eher in die östlich gelegenen neuen EU-Länder schielen, und das alles bei einer Arbeitslosigkeit um 20 Prozent, fanden Berücksichtigung. Die Angleichung an die niedrigere Arbeitszeit in Westdeutschland – in Jahrzehnten besserer Konjunktur herausgearbeitet – sollte um jeden Preis durchgesetzt werden. In Kauf genommen wurden Produktionseinstellungen in westdeutschen Automobilkonzernen und der Verlust jener wirtschaftlicher Vorteile, die gerade für Neu-Investoren in der längeren Arbeitszeit in Ostdeutschland liegen. Die für diesen Arbeitskampf Verantwortlichen, wiederum Peters und der brandenburgische Vorsitzende, ignorierten überdies die öffentliche Meinung, die sich nahezu geschlossen gegen diesen Streik aussprach.

Der Streik musste von der Gewerkschaft schließlich abgebrochen werden. Dabei erfuhren die (wenigen) engagiert Streikenden vom Abbruch zunächst durch die Presse. Die Empörung war entsprechend groß. Hatte doch die Glaubwürdigkeit der Führung schon zuvor durch das Auftreten westdeutscher Kollegen als Streikposten gelitten. Nicht allein diese Niederlage, sondern das Verhalten der Streikführung, geben Anlass, über die „Macht“ einer Gewerkschaft wie der IG Metall unter den heutigen Bedingungen globalisierten und informatisierten Wirtschaftens nachzudenken. Zu sprechen wäre aber auch über Machtgewinnung, Machtgebrauch und Machterhalt innerhalb einer Großorganisation, da unser „Fall“ deutlicher als je zuvor den Gegensatz zwischen demagogisch-rhetorischer Durchsetzungsfähigkeit und konzeptionell-strategischer Kompetenz unter den streitenden Führungspersonen offenbarte.

2.

Wen vertritt die Gewerkschaft? Wo ist die Basis ihrer Macht?

Gewerkschaftliche Organisationen vertreten die Interessen ihrer Mitglieder, und diese Interessen sind in der Regel und traditionell bezogen auf die Gestaltung ihrer Lohn- und Arbeitsverhältnisse. Damit orientiert sich die Gewerkschaftsführung logischerweise an den Arbeitsplatzbesitzern. Der Anspruch der Gewerkschaften als

Bewegung geht aber darüber hinaus. Insbesondere die deutschen Gewerkschaften haben als Vertretung der Arbeiter und Angestellten eine sozialpolitisch und moralisch eindrucksvolle Vergangenheit. Sie waren stets eine Stütze der politischen Demokratie in Deutschland. Sie haben im Wiederaufbau nach 1945 durch eine zurückhaltende Lohnpolitik dafür gesorgt, dass in den fünfziger Jahren zunächst Produktionskapital gebildet werden konnte und dann erst deutliche Anteile an der Wohlstandssteigerung erstritten. Sie waren und sind als Vertretung der Arbeitnehmerschaft in allen sozialpolitischen Einrichtungen und darüber hinaus vertreten.

Für die sozialpolitische Mitwirkung und Einflussnahme zählt nicht die konkrete Mitgliederzahl der Einzelgewerkschaften oder ihres Dachverbandes DGB. Hier gilt der traditionelle Status der Gewerkschaftsbewegung in der demokratischen Gesellschaft. In der Tarifpolitik hingegen ist dies anders. Hier zählt der „Organisationsgrad“. So ist die IGM mit 55% besonders stark in der Autoindustrie. Im Metall- und Elektrobereich sind es nur 26 und 24%. Zusätzlich privilegiert das deutsche kollektive Arbeitsrecht jede Einzelgewerkschaft, die in einem Wirtschaftszweig oder für eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern zusammen mit einem Arbeitgeberverband der Branche einen Tarifvertrag abschließt. „Macht“ erwächst mithin aus dem „Organisationsgrad“ der Arbeitnehmer im Bereich der durch den Tarifvertrag erfassten Unternehmen. „Macht“ wird aber zugleich gestützt durch das Arbeitsrecht, das der den Tarifvertrag abschließenden und (auf Seiten der Arbeitnehmer) garantierenden Gewerkschaft in ihrem Bereich ein Monopol zuspricht. Selbst der „Haustarifvertrag“ – zum Beispiel bei VW – ist kein Vertrag des Gesamtbetriebsrates, sondern des IG Metall-Bezirks Hannover mit dem VW-Vorstand. Der im Arbeitsrecht geltende „Vorrang des Tarifvertrages“ vor jeder Betriebsvereinbarung bedeutet überdies, dass die auf der Grundlage des Betriebsverfassungsgesetzes agierenden Betriebsräte weitere Ausgestaltungen der Lohn- und Arbeitsbedingungen mit ihren Arbeitgebern nur im Rahmen des Tarifvertrages und bei Abweichungen nur zu günstigeren Regelungen vornehmen können.

Gestützt wird die „Macht“ einer Gewerkschaft als Tarifpartei schließlich und nicht zuletzt durch die Existenz und das Interesse des Arbeitgeberverbandes als Tarifpartner. Beide Seiten können kein Interesse an der Eliminierung des Gegners haben, da damit ja ihre eigene Existenzgrundlage verloren ginge.

Ein Element der gewerkschaftlichen Macht liegt schließlich in ihrer Streikstrategie, d.h. in der Optimierung des Einsatzes der eigenen Kräfte und der strategischen Einbeziehung der Medien und der politischen Öffentlichkeit. Die eigenen Kräfte bestehen ja nicht nur aus den Streikenden, sondern – infolge der Fernwirkung – auch aus mittelbar betroffenen Beschäftigten in der Branche. Beeinträchtigung der „Interessen Dritter“ ist das Ziel wohltdosierter und kräfteschonender Vorgehensweisen. Dem dient auch die punktuelle Lahmlegung zentraler Produktions- oder Wirtschaftsbereiche.

„Organisationsgrad“ und „Mobilisierungsgrad“ im Arbeitskampf müssen sich nicht decken. Entscheidend ist die Mobilisierung aktiv Streikender und die Versorgung der passiv bleibenden Mitglieder mit Streikgeldern. Streikposten halten die am stärksten betroffenen Unorganisierten fern. Die „Macht“ der Gewerkschaft enthält durchaus auch brachiale Züge.

3.

„Macht“ ist nach Max Weber die Fähigkeit, gegen widerstrebende Willen und Interessen den eigenen Willen und die eigenen Interessen durchzusetzen. Dabei dachte Weber auch an „Konstellationen“, die diese Durchsetzung in einer gegebenen Situation ermöglichen oder fördern. Macht besteht also nicht nur an sich, sondern ist kontextabhängig. Soziale Kontexte und auch politische Konstellationen können die Fähigkeit zur Machtausübung befördern oder auch behindern. Macht ist durchaus auch als Blockierungsmacht möglich.

Unsere Beispiele, die Kampagne des DGB und der Einzelgewerkschaften gegen die „Agenda 2010“ und der Streik zur Durchsetzung der 35-Stundenwoche sind historische Ausfüllungen der Theorien und Kriterien von „Macht“. Demnach haben in beiden Fällen die Gewerkschaften den sozialen und politischen Kontext ungenügend in ihre Lagebeurteilung eingebaut und falsch eingeschätzt. Weder traditionelle Sozialstaatskompetenz noch Mitgliederstärke verhalfen zum Erfolg. Und im Falle der IG Metall war die eingeschlagene Streiktaktik so arrogant, dass der Erfolg vom entgegenstehenden politischen Kontext regelrecht verhindert wurde.

Es ist Selbstdemontage, was die IGM mit ihrem Verhalten und ihrem Vorgehen betreibt. Konkret erfährt die Gewerkschaft dies durch Austritte. So wurden allein für Juli 2003 25.000 Austritte erwartet. Im ersten Halbjahr 2003 war die Zahl der Mitglieder um rd. 60.000 gesunken (FAZ v. 5.8.03).

Politisch sind die Parteien, auch die SPD, auf Distanz gegangen. Allerdings ist die Zeit vorbei, als vor allem die FDP im Bundestag ein machtbeschränkendes Verbändegesetz forderte. Für faktische Beschränkungen sorgen die Gewerkschaften in der gegenwärtigen Wirtschaftskrise und im Kampf gegen die notwendigen Sozialreformen selbst; sie werden nicht mehr gehört und ernst genommen. Aber auch gesetzliche Eingriffe sind nicht ausgeschlossen, vor allem die Beseitigung oder Einschränkung („Öffnungsklauseln“) des Vorrangs des Tarifvertrages vor betrieblichen Vereinbarungen, was eine grundlegende Aufwertung der Betriebsräte zur Folge hätte.

Ein Niedergang der Gewerkschaften ist in großen Industriestaaten wie Großbritannien und Frankreich, ganz zu schweigen von den USA, unübersehbar. Gerade die Hektik spektakulärer Streiks und Blockaden beweisen die Hilflosigkeit. Kennzeichen sind organisatorische Zersplitterung und das Fehlen konstruktiver Interessenvertretungen. Das gewerkschaftliche Refugium, der öffentliche Dienst, bleibt nicht länger geschützt; Sparmaßnahmen zwingen auch hier die Politik zu drastischen Eingriffen, die sie im früheren Kontext nie gewagt hätte.

4.

Angesichts der veränderten gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen steht die Gewerkschaft vor mehr als der Frage nach dem Ergebnis eines internen Konflikts zwischen Bewahrern und Modernisierern. Es geht vielmehr darum, ob sie noch die Kraft zu einer Anpassung an die gesellschaftlichen Realitäten aufbringt, um ein mächtiger Mitspieler zu bleiben oder ob sie mit immer weniger erhörten

Kassandra-Rufen zum Sozialstaat allmählich in den Tiefen der Geschichte untertauchen wird. Der unsinnig aufgeblähte Kampf gegen die „Agenda 2010“ des Bundeskanzlers und sein sang- und klangloses Scheitern mangels Beteiligung und das Scheitern des Tarifkonflikts waren fundamentale Niederlagen auf dem traditionellen Feld der Sozialpolitik als „berufene Vertretung der Arbeitnehmerschaft“ und zugleich auf dem ureigenen Feld der tariflichen Lohn- und Arbeitszeitpolitik. Diese beiden Ereignisse waren Menetekel, die die Gewerkschaften nicht übersehen sollten.

Mit dem Kompromiss der Funktionäre im IGM-Vorstand steht – wie der ausgeschiedene Vorsitzende Zwickel bereits sagte – keine Erneuerung der Organisation und ihrer Strategie bevor. Denn konzeptionell ist nichts geklärt. Die „Erneuerer“ haben sich auf eine Machtbalance mit den „Blockierern“ eingelassen, die ein Veto jeder Seite einschließt. Dieses „im Interesse der Organisation“ ist für die Organisation äußerst gefährlich. Denn die Rahmenbedingungen gewerkschaftlicher Zielsetzungen und gewerkschaftlichen Handelns werden sich in diesem und den kommenden Jahren noch einmal dramatisch verändern, und zwar in bezug auf die Grenzen tarifpolitischer Erfolge und in bezug auf die Neujustierung des sozialstaatlichen Systems. Nimmt man die Aussagen der beiden Vorsitzenden beim Wort, dann wird weder der Wandel konstruktiv im Interesse der Gewerkschaftsmitglieder begleitet, noch der Wandel rücksichtslos bekämpft. Das aber bedeutet, dass die große IG Metall in ihrer Form und in ihrem Selbstverständnis verharrt; die Entwicklung wird an ihr vorbei, vielleicht sogar über sie hinweggehen.

In der Tarifpolitik kommt der Wandel vor allem als Druck auf betriebsnahe Gestaltungen der Lohn- und Arbeitsverhältnisse zum Ausdruck. Betriebsräte sind bereit, vom Tarifvertrag abzuweichen, Einschränkungen hinzunehmen, um ihre Betriebe zu retten oder ihre Verlagerung zu verhindern. Die IG Metall hat z.T. sogar gegen derartige Zugeständnisse des Betriebsrates geklagt. Alle die Funktionäre, „die ihre Position oder ihre Weltsicht gefährdet sehen“, bliesen zu einem „letzten Gefecht“ – so befanden Wolfgang Streeck und Britta Rehder vom Kölner Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung (FAZ v. 19.7.2003). So sei auch der Streik für die 35-Stunden-Woche im Osten zu werten: als Torschlusspanik. Gerade nach längeren Phasen graduellen Wandels nehme „die Versuchung zu, Prinzipienfragen zu stellen, bevor sie durch die normative Kraft des Faktischen für immer beantwortet sind“.

Dies gilt auch für das heutige gewerkschaftliche Verständnis vom „Sozialstaat“. Der Sozialstaat war und ist eine historische Größe. Er entstammt der Suche nach sozialer Gerechtigkeit als der notwendigen Korrektur wirtschaftlicher Prozesse. Aber er ist keine starre Institution, sondern aus ersten sozialpolitischen Konzessionen (Bismarck-Staat im 19. Jh.), Errungenschaften der Gewerkschaften ab 1918 und Erfolgen der sozialen Marktwirtschaft ab 1950 erwachsen. Der Weg führte von der Existenzsicherung über den sozialen Ausgleich durch Umverteilung bis hin zum System der „Statussicherung“. Dabei war diese Entwicklung stets abhängig von Bevölkerungswachstum und wirtschaftlichen Erfolgen, die eine Umverteilung des Zuwachses durch die demokratischen Institutionen erlaubten.

Die IG Metall ist nach wie vor am stärksten dort, wo industrielle Traditionen weiterhin relevant sind. Vom Organisationsgrad her ist sie eine Gewerkschaft der Automobilindustrie. Die innere Organisation der Gewerkschaft entspricht noch weit-

gehend dem traditionellen Modell zentralistischer Führung, die der neue Vorsitzende Peters sogar noch stärken will. In den weiten Bereichen der Dienstleistungs- und Internet-Wirtschaft ist die IG Metall schwach und unattraktiv. Der modernen Wirtschaft entspräche allerdings auch eine gewerkschaftliche Dienstleistungsorganisation, in der die Arbeit vor Ort aufgrund der individuellen Interessen und der wertvollsten Informationen am effektivsten ist, während die Aufgabe der Führung in der Koordination und Unterstützung liegt. Außer verbalen Beteuerungen ist in der IGM keine ernsthaft Entwicklung in dieser Richtung erkennbar.

5.

Diese Dynamik des Sozialstaats fand seit den achtziger Jahren ein Ende, – in den Statistiken früh erkennbar, von Politik und Gesellschaft lange Zeit verdrängt. Seitdem verändert sich die Altersstruktur unaufhaltsam. Seitdem haben technische und wirtschaftliche Revolutionierungen den Industriekapitalismus grundlegend verändert. Seit 1990 bricht sich der weltweite Kapitalismus Bahn. Alles wirtschaftliche Geschehen unterliegt einer Globalisierung und alles umfassenden Informationstechnologien der new economy. Arbeitskräfte werden unaufhaltsam freigesetzt. Die Politik sucht mühsam nach Antworten und konsensfähigen Lösungen. Die Gewerkschaften veranstalten „Zukunftskongresse“ und bekämpfen zaghafte Versuche einer politische Neujustierung von Sozialstaatlichkeit. „Der Sozialstaat“ aber ist nicht eo ipso ein Synonym für soziale Gerechtigkeit. Soviel zur Agenda 2010.

Auch über die Notwendigkeit und Schwierigkeit einer differenzierten Sichtweise von „Gerechtigkeit“ gibt der verlorene Streik in Ostdeutschland sehr konkret Auskunft. „Gerechtigkeit für die Metaller im Osten“ durch die Verwirklichung des Prinzips „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ in West und Ost war eine eindrucksvolle Parole. Es gab aber noch eine andere „Gerechtigkeit“ in dieser Auseinandersetzung. Die mehr als doppelt so hohe Arbeitslosigkeit in Ostdeutschland zwingt seit mehr als einem Jahrzehnt zu Milliardenhilfen aus dem Westen, zu einer hochdiffizilen Investitionspolitik, die Investoren nicht weiter ins Osteuropa der billigen Arbeitskräfte ziehen lässt. Es müssen Standortvorteile, Kostenvorteile aller Art von der Landespolitik herausgearbeitet und gepflegt werden, um – vielleicht irgendwann einmal – die Arbeitslosigkeit von 20% auf das Niveau Westdeutschlands herunterzufahren. Ein bedeutsamer Standortvorteil ist die längere Arbeitszeit. Das war und ist allen Akteuren bekannt. Dennoch kam die IG Metall mit ihrer „Gerechtigkeit“. Diese ist nichts anderes als die Missachtung der Gerechtigkeit gegenüber den Arbeitssuchenden in Ostdeutschland, denen u.U. die Chancen auf weitere Arbeitsplätze verbaut werden.

Als Vertretung ihrer in Arbeit befindlichen Mitglieder hat die IGM für sich eine Moral in Anspruch genommen, die genau dem Vorwurf gerecht wird, Gewerkschaften nähmen auf Arbeitslose und damit auf das größte gesellschaftliche Problem der Zeit keinerlei Rücksicht. Von den einzelnen Streikenden kann die Einsicht in eine übergreifende Gerechtigkeit vielleicht nicht erwartet werden, wohl aber von der Gewerkschaftsführung. Auf diese Weise zerstört ein kollektiver Egoismus der

IGM nicht nur die schwierige wirtschaftliche Aufbauarbeit im Osten, sondern auch das Image der Gewerkschaftsbewegung. Sie nahm nicht wahr, dass sich alle politischen Gruppierungen zurückzogen. Am Ende war sie isoliert und hatte verloren. Und dennoch zogen die Spitzenfunktionäre ihren unsäglichen Streit um die innergewerkschaftliche Macht durch. Dieser Vorgang war ein Menetekel. Aber man muss im Interesse der Gewerkschaftsbewegung, ihres Ansehens und ihrer Würde hoffen, dass es unerfüllt bleibt.