

Stehen die deutschen Gewerkschaften am Abgrund?

Zehn Thesen zur Zukunft der deutschen Gewerkschaften

Ulrich von Alemann



Ulrich von Alemann

Introitus

Den Gewerkschaften laufen die Mitglieder davon, insbesondere die Jugendlichen, die Gewerkschaften verlieren rasant an Akzeptanz in der öffentlichen Meinung, die Gewerkschaften überwerfen sich mit ihrer alten Bündnispartei aus der Geschichte der Arbeiterbewegung, der SPD, und die Gewerkschaften können nicht mit Geld umgehen, sondern haben ihre Genossenschaftsbewegung, ihre Neue Heimat und ihre Bank für Gemeinwirtschaft desaströs verspielt. Die Gewerkschaften kommen nicht klar mit ihrer Konkurrenz durch kleine schlagkräftige Berufsorganisationen, seien es die Piloten im Cockpit oder seien es die Ärzte im Marburger Bund. Kurz und gut, die Gewerkschaften stehen vor dem Abgrund. So lauten die üblichen Verdächtigungen in den Medien.

Damit teilen die Gewerkschaften das Schicksal der anderen Großorganisationen: Parteien, Kirchen, Wohlfahrtsverbände. Gewerkschaften als kollektive Traditionsvereine seien hoffnungslos veraltet und überaltert, sie könnten keinen jungen Hund mehr hinter dem Ofen hervorlocken. Sie würden über kurz oder lang obsolet. Denn schließlich steht auch, so reden uns neoliberale Wirtschaftsökonomen ein, der Flächentarifvertrag kurz vor dem Exitus, weil die Wirtschaft betriebsnahe Lösungen braucht. Erleben wir also eine Erosion der Gewerkschaftsbewegungen in Deutschland? Oder auch in Europa? Dieser Beitrag wird etwas Wasser in den süffigen Wein der vorschnellen Thesen schütten. Dabei ist der Beitrag etwa kein Plädoyer dafür, dass ja alles nicht so schlimm sei, alles halb so wild, wir müssen nur an uns glauben, dann gehört uns auch die Zukunft.

Es steht ernst um manche Großorganisation: Es steht ernst auch um die Parteien, die Kirchen, die Gewerkschaften. Aber es bringt nichts, die Hände über dem Kopf zusammenschlagen und in Krisenszenarien zu baden, sondern die Probleme müssen nüchtern und klar identifiziert werden und dann die Hände dazu benutzt werden, um die Probleme anzupacken und zu ändern. Dieser Beitrag will dazu beitragen, die Probleme zu identifizieren und zu normalisieren, aber auch polemisch zuzuspitzen. Es gibt keinen Königsweg, der den Ausweg in

die goldene Zukunft verspricht, sondern nur mühsame Reformpfade, die erarbeitet werden müssen.

**1. These: Die Gewerkschaften behaupten, sie seien einzigartig:
Das ist ein Irrtum.**

Gewerkschaften sehen sich als etwas ganz eigenes, besonderes, einzigartiges. Sie haben die historische Mission, im Kampf zwischen Kapital und Arbeit die Arbeitnehmer zu vertreten. Und zwar nicht wie die affine Partei aus der Arbeiterbewegung, also früher die SPD, im politischen Vertretungskampf weit weg in den Parlamenten, Regierungen und Verwaltungen. Sondern die Gewerkschaften vertreten und verkörpern die Arbeitnehmerschaft im Alltag des Arbeitslebens, im Betrieb, im Betriebsrat, in Tarifverhandlungen und im Arbeitskampf, schließlich im Streikfall.

Die Gewerkschaften sind von einem hohen Sendungsbewusstsein getragen, sie sind von ihrer Einzigartigkeit fest überzeugt. Das geht weit zurück in die Wurzeln der Arbeiterbewegung: Nach dem Motto: „Mit uns zieht die neue Zeit“. Aber schon seit der Massenstreikdebatte um 1905 gab es Konflikte über die eigentliche Rolle der Gewerkschaften, ja, bereits viel früher, bereits in Marxschens Kritik in Gotha scheint die Debatte durch: Was sollen die Gewerkschaften tun? Sollen sie Gegenmacht sein oder Ordnungsfaktor, sollen sie treibende Kraft zur neuen demokratischen sozialistischen Gesellschaft sein oder sollen sie die Interessen der Arbeitnehmer im Kapitalismus optimal vertreten?

Das Sendungsbewusstsein der Gewerkschaften zieht sich auch durch die gesamte Gewerkschaftsforschung. Denn die Gewerkschaftsforschung wurde mit wenigen Ausnahmen – zum Beispiel in Deutschland am Institut der deutschen Wirtschaft der Arbeitgeber – von gewerkschaftsnahen Sozialforschern betrieben. Diese identifizierten sich mit den Gewerkschaften, und insbesondere mit ihren gesellschaftspolitischen Vorstellungen und gesellschaftspolitischen Alternativen. Wenn das Herzblut des Forschers in seiner Arbeit heftig mitpocht, ist das nicht unbedingt ein Antrieb zu objektiver und kühl analytischer Arbeit. Auch in der Gewerkschaftsforschung dominierte deshalb lange die Überzeugung, dass Gewerkschaften eine Organisation sui generis, also eine einzigartige Formation seien.

**2. These: Gewerkschaften sind freiwillige, politisch-moralische,
gesellschaftliche Großorganisationen, ähnlich wie
Parteien, Kirchen oder Wohlfahrtsverbände.**

Gewerkschaften beruhen auf freiwilliger Mitgliedschaft, das schreibt uns das Prinzip der negativen Koalitionsfreiheit in Deutschland, das quasi Verfassungsrang hat (gem. Artikel 9 GG) vor. Closed shops oder union shops, wie sie früher in Amerika üblich waren, sind in Deutschland praktisch ausgeschlossen. Allerdings kamen frühere Großbetriebe – gerade in der Montanindustrie hier im Ruhrgebiet – einem union shop sehr nahe, da die Kooperation zwischen Unterneh-

mensführung und Gewerkschaften eng war und ein Quasizwang zum Gewerkschaftseintritt herrschte. Dies ist weitgehend Vergangenheit. Heute müssen sich Gewerkschaften als freiwillige Organisationen auf dem knappen Markt der freiwilligen Mitgliedschaft in Großorganisationen behaupten. Dies eint sie mit anderen Großorganisationen, die ebenfalls auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhen, und die ein politisch-moralisches Sendungsbewusstsein verkörpern. Das sind insbesondere die Parteien, die Kirchen und die Wohlfahrtsverbände.

Freiwillige Großorganisationen haben gegenüber sonstigen Organisationen einen großen Nachteil: Sie müssen um ihre Mitgliedschaft ständig aktiv werben. Übrige Großorganisationen – wie Unternehmen, Betriebe, Schulen, Hochschulen oder Verwaltungen – haben eine klar definierte Mitgliedschaft und verfügen über genügend Zwangssanktionen, die Mitgliedschaft auch zu disziplinieren. Diese Disziplinierungsmittel fehlen freiwilligen Organisationen weitgehend. Zum Beispiel läuft die katholische Kirche mit ihrer Drohung, unbotmäßige Mitglieder zu exkommunizieren, heutzutage weitgehend ins Leere. Bei den Parteien ist der Parteiausschluss ebenfalls ein stumpfes Schwert geworden, um ihre Mitgliedschaft zu disziplinieren. Und so ist es auch mit den Gewerkschaften. Um die Mitgliedschaft muss intensiv geworben werden, sie ist ein flüchtiges Gut.

Die politisch-moralischen Großorganisationen haben deshalb heute alle die gleichen Probleme, ihre Mitgliedschaft zu halten. Alle verlieren massiv Mitglieder und gerade die jungen. Die Gründe dafür sind vielfältig und häufig beschrieben worden. Sie liegen im Wertewandel, weg von traditionellen Werten, die auch die Mitgliedschaft in traditionellen Organisationen halten, hin zu neuen Werten der Individualisierung, der Selbstverwirklichung und Eigenverantwortlichkeit. Aber es gibt auch andere Gründe, warum die Großorganisationen Mitglieder verlieren, die wenig beachtet werden. Sie liegen zum Beispiel im immer knapperen Zeitbudget der Mitglieder für ehrenamtliches Engagement in solchen Großorganisationen. Es konkurrieren um die knappe Freizeit heute massiv neue Angebote der alten Medien, der neuen Medien, Computer, Freizeitangebote, Unterhaltungsangebote, Urlaubsangebote, aber auch Weiterbildungsangebote, Bürgerinitiativen usw.

War die Gewerkschaftsversammlung oder der Parteiabend oder auch der sonntägliche Gottesdienst früher ein wichtiges Ereignis, um soziale Kontakte zu pflegen, um neue Informationen zu bekommen und um Anerkennung in der Gruppe zu demonstrieren, so sind diese Art von Werteverwirklichungen heute kaum mehr zu beobachten.

3. These: Die Gewerkschaften sind von ihren Mitgliedern finanziell existenziell abhängig, so wie keine andere Großorganisation.

Gewerkschaften haben innerhalb der Gruppe der freiwilligen, politisch-moralischen Großorganisationen mit ganz besonderen, eigenen Problemen zu kämpfen. Denn sie sind weitgehend unabhängig von staatlichen Zuwendungen. Während Parteien, Kirchen oder Wohlfahrtsverbände über beträchtliche staatliche Zuwendungen verfügen können – staatliche oder auch quasi-staatliche –, ist dies

bei den Gewerkschaften nur im marginalen Umfang der Fall. Gewerkschaften leben oder sterben mit ihren Mitgliedsbeiträgen. Sie haben kaum andere nennenswerte Ressourcen, wenn man einmal von den abzuliefernden Aufsichtsratsantanteilen an die Hans-Böckler-Stiftung absieht oder von einigen Zuschüssen des Staates an gewerkschaftliche Bildungsarbeit und Ähnliches. Gewerkschaften leben also von ihren Mitgliedsbeiträgen fast ausschließlich, anders als Parteien, Kirchen oder Wohlfahrtsverbände und das macht sie von der Mitgliedschaft ganz besonders abhängig.

Außerdem haben die Gewerkschaften einen doppelten Doppelcharakter, der sie von den anderen Organisationen unterscheidet und der die Struktur und Willensbildung erschwert: Einmal zwischen Einzelgewerkschaften und dem DGB, was allein schon genug Konfliktstoff birgt; zum anderen zwischen betrieblicher und gewerkschaftlicher Organisation, was ebenfalls zu Friktionen führt. Aber dieser Doppelcharakter in den Betrieben und Verwaltungen führt auch zu einer erheblichen indirekten Subvention durch die in Deutschland besonders großzügigen Freistellungen.

4. These: Gewerkschaften sind Großorganisationen, deswegen sind auf sie die Erkenntnisse der modernen Organisationsforschung unmittelbar anwendbar.

Die moderne Organisationsforschung hat sich weit von der Erkenntnis eines Robert Michels, der in seinem berühmten Buch von 1911 an der deutschen Sozialdemokratie und an der deutschen Gewerkschaftsbewegung beweisen zu können glaubte, dass es ein „ehernes Gesetz der Oligarchie“ in allen Organisationen gäbe, entfernt. Die moderne Organisationstheorie geht nicht davon aus, dass Organisationen fest gefügte, bürokratische Hierarchien sind, nicht einmal Unternehmen oder Verwaltungen werden so betrachtet, erst recht nicht freiwillige Organisationen.

In Organisationen herrscht vielmehr eine „lose verkoppelte Anarchie“. Die informellen Netzwerke in einer Organisation sind häufig genauso wichtig wie die formelle Organisationsstruktur. Das ist besonders dann der Fall, wenn in einer freiwilligen Organisation verschiedene Kreise sich überlappen: Einerseits die einfachen Mitglieder, andererseits die aktiven ehrenamtlichen Mitglieder, schließlich die hauptamtlichen Funktionäre und daneben noch die ehrenamtlichen Vorsitzenden, Vorstände und Funktionsträger. Der Hamburger Gewerkschaftsforscher Rainer Zech hat einmal gefragt: Wer ist die Gewerkschaft? Darauf erhält man unterschiedliche Antworten: „Die Mitglieder sagen: ‚Die Funktionäre!‘ Und differenzieren nicht zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen. Hauptsache der Laden funktioniert, wenn er gebraucht wird. Die ehrenamtlichen Funktionäre sagen: ‚Die Gewerkschaft, das sind ihre Mitglieder, das sind doch wir alle!‘ so schützen sie sich gegen überbordende Ansprüche. Und die Hauptamtlichen und Angestellten denken: ‚Eigentlich sind wir es, denn wir bestimmen, wo es lang geht!‘“.

Wer also ist die Gewerkschaft? Ist es der DGB? Ist der DGB ein Dachverband oder ist er ein Bund der Gewerkschaften? Oder sind es die Einzelgewerk-

schaften, die ein höchst unterschiedliches Innenleben pflegen, ob es sich um große oder kleine, um Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes oder Industriegewerkschaften handelt? Und man darf schließlich nicht vergessen – und das tut der DGB sehr gerne –, dass es außerhalb der DGB-Gewerkschaften noch andere gibt, nicht nur den Deutschen Beamtenbund, auch die kleinen ungeliebten und unbeliebten Christlichen Gewerkschaften oder ganz spezielle, wie kürzlich im Siemensfall hochkam, „gelbe Gewerkschaften“, AUB. Gerade den Beamtenbund und seine vielfältigen Gewerkschaften und Verbände einfach zu ignorieren, kann sich böse rächen, wie sich jetzt auch im Fall von Transnet zeigt, wo zur großen Überraschung von vielen außen stehenden Beobachtern Gespräche für ein Bündnis mit den Eisenbahner-Gewerkschaften des DBB geführt werden. Wenn man die Gewerkschaften untersucht, so muss man sie umfassend untersuchen und sowohl die Einzelgewerkschaften des DGB, als auch den DGB selber und schließlich noch die konkurrierenden weiteren Bündnisse einbeziehen.

5. These: Die Organisationswirklichkeit der Gewerkschaften ist ein Dschungel.

Weil alle politisch-moralischen Großorganisationen, also eben die Parteien, die Kirchen, die Wohlfahrtsverbände, ethisch-moralische Ziele haben, haben sie ganz andere Probleme als der ADAC oder der Deutsche Sportbund, zwei der größten Verbände in der Bundesrepublik überhaupt. Beide sind immens erfolgreich und klagen kaum über Mitgliederverluste. In politisch-moralischen Großorganisationen kommt es intern zu Polarisierungen aufgrund von unterschiedlichen weltanschaulichen und ideologischen Orientierungen. Es geht um Gesinnung und Moral, es geht um den besseren Menschen und da versteht man keinen Spaß. So gibt es in der Regel in allen diesen Organisationen Linke und Rechte, Traditionalisten und Modernisierer, Realisten und Fundamentalisten.

Diese internen Politisierungen belasten das innere Kommunikationsklima, da man nicht nur in der Sache streitet, sondern weil sich Weltanschauungen hinter Sachauseinandersetzungen auftürmen. Gewerkschaften, genauso wie Parteien beschäftigen sich deshalb vorzüglich mit sich selbst, mit den Strömungen in der eigenen Organisation, mit Abgrenzungen, mit Seilschaften und mit Karriereleitern. Und dies wird auch noch häufig getarnt hinter den weltanschaulichen Grundüberzeugungen. Deshalb wird in solchen Organisationen viel geflüstert und hinter vorgehaltener Hand gesprochen. Deshalb lautet ein immer wieder gern gehörter Ratschlag: Mehr kommunikative Offenheit, mehr Transparenz, mehr offene Auseinandersetzungen zwischen verschiedenen Orientierungen, statt sie zu tarnen als angebliche Sachauseinandersetzungen oder Prioritätenentscheidungen.

6. These: Man kann fünf Krisen der deutschen Gewerkschaften unterscheiden.

Die deutschen Gewerkschaften befinden sich in verschiedenen Krisen, man kann fünf verschiedene Krisen aufzählen:

- die *Mitgliederkrise*, sie drückt sich in drastischen Mitgliederverlusten aus und im Wandel der Mitgliederstruktur, der besonders zu einer Überalterung der Mitglieder und einem Anwachsen der Mitglieder in Rente führt. Nicht nur der Mitgliederverlust, sondern auch die Mitgliederumstrukturierung, nicht zuletzt auch durch arbeitslose Mitglieder, haben drastische Auswirkungen auf die Finanzlage;
- die *Rekrutierungskrise* verweist darauf, dass gerade bei Angestellten, Jugendlichen und Frauen nicht im ausreichenden Maße Mitglieder gewonnen werden konnten, insbesondere auch weiterhin in den kleinen und mittleren Betrieben, sowie in den Branchen der Zukunftsindustrien, gerade auch im IT-Sektor. Alles das ist nicht neu, die „Angestelltenfrage“ existiert seit 100 Jahren. Die IG-Metall hat sich seit Jahrzehnten darum gekümmert. Hat verdi sie gelöst durch die Integration der DAG? Ich fürchte, nein;
- die *Repräsentationskrise* führt dazu, dass sich die unterschiedlichen Interessen der Mitglieder vervielfältigen, und diese sich aber nicht adäquat berücksichtigt fühlen. Neue Beschäftigungsgruppen, neue Branchen sind nicht ausreichend in den Gewerkschaften organisiert und repräsentiert;
- die *Legitimationskrise* der Gewerkschaften in der Öffentlichkeit führt dazu, dass ihre Akzeptanz sinkt, wurden sie früher als Sozialpartner selbstverständlich im Fernsehen oder in den Medien immer neben den Arbeitgebern mit angehört, so kommen sie heute als Bremser, Blockierer notwendiger Reformen oder als Betonköpfe in den Medien nur noch selten zu Wort.
- die *Organisationskrise* der Gewerkschaften kostet intern ungeheure und unnötige Kraft und Energie. Folgen von Fusionen müssen verdaut werden, Organisationsbereiche abgegrenzt, verteidigt, neu zugeschnitten werden, Probleme zwischen kleinen und großen Gewerkschaften bleiben ungelöst, zwischen Einzelgewerkschaften und DGB, zwischen DGB und DBB usw.

Die Ursachen der Krise liegen sowohl bei den Gewerkschaften selbst, als auch in ihrer Umwelt. In erster Linie ist ein Wandel der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsverhältnisse dafür verantwortlich, eine Individualisierung und Subjektivierung von Arbeit, der sich durch einen langsamen und langen soziokulturellen Wandel in der Gesellschaft zeigt. Dieser wirkt sich auch auf das Arbeitsleben aus. Die Branchenstrukturen und Beschäftigungsverhältnisse wandeln sich, die lebenslange Arbeitsbiografie in einem Unternehmen wird immer mehr zur Ausnahme, Patchwork-Beschäftigungsverhältnisse und die Arbeitsbiografien in Form von Flickenteppichen werden eher zur Regel. Die öffentliche Akzeptanz der Arbeit der Gewerkschaften sinkt, die Akzeptanz von Unternehmen, Arbeitgebern, Börse und globalisierten Unternehmen ist stark angestiegen.

Die Gewerkschaften haben reagiert auf alle diese Umbrüche, aber oft nur halbherzig und zögerlich, z.B. durch einzelne Fusionen, die aber im Wildwuchs

des Dschungels geschahen. Die europäische Arbeit, die auch durch diese Umbrüche immer wichtiger wird, bleibt ein Torso.

7. These: Trotz allen Krisengeredes ist es völlig abwegig, von einem Ende der Gewerkschaften zu reden, denn es handelt sich eher um eine normale Transformation der Gewerkschaften als etwa um eine Erosion und Auflösung der Gewerkschaften.

Jede Krise ist relativ. Die Transformation ist ein ganz normaler Zustand. Die Gewerkschaftsbewegung hat sich in den letzten 120 Jahren immer wieder neu entwickelt, neu erfunden und umgewandelt. Immerhin ist auch bei der Frage nach der Akzeptanz der Gewerkschaften in der Gesellschaft, nach dem Vertrauen, das ihnen entgegengebracht wird, zu konstatieren, dass hier die Umweltverbände und Bürgergruppen zwar das höchste Vertrauen genießen. Danach kommen allerdings schon bald die Gewerkschaften, dahinter erst rangieren die Unternehmensverbände. Das Schlusslicht im Vertrauen bilden die politischen Parteien. Das ist kein Grund zu Schadenfreude oder Häme. Zeigt aber, dass die Gewerkschaften keinen Grund haben, sich ewig Asche aufs Haupt zu streuen.

Untersuchungen haben auch bewiesen, dass die Gewerkschaften das mögliche Vertrauen in der Bevölkerung sozusagen nicht voll ausnutzen. Die Akzeptanz, dass die Gewerkschaften die Interessen der Arbeitnehmer tatsächlich vertreten, ist sehr viel höher als das in sie gesetzte generelle Vertrauen. Hier gibt es eine Diskrepanz, die zugleich eine Chance für die Gewerkschaften ist, durch konkrete betriebliche und tarifliche Politik das Vertrauen der Arbeitnehmer zurück zu gewinnen.

8. These: Die „Initiative Trendwende“ der deutschen Gewerkschaften ist ein hochambitioniertes und interessantes und engagiertes Projekt.

Der DGB selbst hat die Krise erkannt und steuert dagegen. Das muss anerkannt werden. Er hat mit der „Initiative Trendwende“ (www.initiative-trendwende.de) die Initiative ergriffen und ein ambitioniertes Projekt gestartet. Sicherlich ist es außerordentlich interessant, die Partizipation der Gewerkschafter in ihren Gremien als Informationsquelle für den Willen der Mitglieder zu ergänzen durch die Kommunikation mit den Mitgliedern und mit den potenziellen Mitgliedern durch Umfrageforschung und Marktforschung. Aber Demoskopie ersetzt nicht die Demokratie, es müssen auch tatsächlich Angebote, viele Leitlinien und auch Visionen entwickelt werden, um die potenziellen Mitglieder tatsächlich davon zu überzeugen, dass sich eine Mitgliedschaft finanziell lohnt und auch finanziell trägt.

Der Wunsch, dass die Wissensarbeiter der Zukunft zum eigentlichen Träger der Produktionsprozesses werden, ist eine schöne Sache, dass „dadurch wir als Gewerkschaften eine unglaubliche Stärke gewinnen“, wie dieses Dietmar Hexel in einem Interview kürzlich gesagt hat, ist aber wohl ein frommer Wunsch.

Und ich muss noch etwas kritisches Wasser in den erfreulichen Wein schütten. Die Reformgeschichte des DGB und seiner Gewerkschaften ist eine unendliche. Ich erinnere nur an das Buch von Thomas Leif, Ansgar Klein und Hans-Josef Legrand: „Die Reform des DGB“. Es ist von 1993. Man hatte große Ambitionen und was ist passiert? Wenig. Das ist in den Parteien genauso. Alle sieben Jahre wird zur drastischen Parteireform aufgerufen, Kommissionen werden gebildet, Projektgruppen eingerichtet, Wissenschaftler gefragt, Pläne geschmiedet. Organisationsrevolutionen gibt es nicht. Trotzdem muss an Reformen zäh und beharrlich weiter gearbeitet werden.

9. These: Die Gewerkschaften sollten ihr Verhältnis zu anderen Organisationen klären.

Angesichts der allgemeinen Bedrohung der politisch-moralischen Großorganisationen durch Mitgliederschwund und Demographie sind partielle Bündnisse mit anderen Organisationen unvermeidlich. Dazu gehört das gesamte Spektrum der Organisationen: Umweltverbände, Menschenrechtsgruppen, Parteien, Kirchen und andere.

Aber denkbar sind auch Bündnisse mit anderen gewerkschaftlichen Gruppen, wie zum Beispiel mit dem Beamtenbund.

Gewerkschaften sind Dienstleister. Diese Formulierung ist ein rotes Tuch in den Gewerkschaften. Ich weiß das. Aber nicht nur da, auch bei Parteien oder Kirchen hört man das D-Wort nicht gerne. Dienstleistung meint nicht, dass Gewerkschaften zum ADAC der Arbeitswelt werden sollen, kein Pannendienst um Verletzte und Ausgegrenzte des Arbeitsmarktes zu bergen, sollen sie werden. Dienstleistung meint eben auch im emphatischen Sinne, ihren Mitgliedern dienen zu sollen und zwar dienen durch das Anbieten von Leistungen. Dienstleistung heißt Dienen durch Leistung. Die wichtigste Leistung ist dabei immer noch ein guter Tarifvertrag, der Lohn und Arbeitsbedingungen optimal regelt, daneben eine effektive gesellschaftspolitische Vertretung der Mitgliedschaft, aber eben auch der Service, in Weiterbildung, in Absicherung, in sozialpolitischen Mitwirkungen, im Arbeitsrecht, in sozialpolitischen Fragen und in Alltagsdingen des Arbeitsplatzes. Die Gewerkschaften müssen im Betrieb und im Ort Kümmerer werden, von denen die Menschen überzeugt sind, dass sie auf sie rechnen können, wenn sie in Not sind oder auch wenn sie einfach nur eine wichtige Frage haben.

10. These: Die Gewerkschaften müssen ihr Verhältnis zu den Parteien und zum Staat neu definieren.

Die verschiedenen gescheiterten konzertierten Aktionen, Bündnisse für Arbeit und anderes sind wohl nicht wiederzubeleben. Der alte rheinische Kapitalismus mit seinem Korporatismus wird sich immer weiter verabschieden. Wenn die Große Koalition noch nicht einmal eine neue konzertierte Aktion vorlegt, wer sollte dann dazu noch irgendwann einmal in der Lage sein?

Die Gewerkschaften müssen den Schluss daraus ziehen, dass sie sich zwar gesellschaftlich vernetzen, wie vorher gesagt, aber als Organisationen gegenüber dem Staat und der Politik auf sich gestellt sind. Sie sollen selbstbewusst genug sein, davon auszugehen, dass ein enger Schulterschluss, wie in der alten Arbeiterbewegung zu einer der politischen Parteien, sei es nun die SPD oder sei es die Linke, nicht zielführend ist, und auch von der Mitgliedschaft so nicht gewollt wird.

Wir haben immer noch eine Einheitsgewerkschaft, das ist eine nach dem Krieg durch Hans Böckler mit betriebene große Errungenschaft gegenüber den sich befehdenden französischen oder italienischen weltanschaulichen Gewerkschaften. Haltet daran fest.

Die Gewerkschaften sind nicht der verlängerte Arm einer Partei, und die Parteien haben in den Gewerkschaften nicht ihre eigene Vorfeldorganisation. Beide Seiten müssen mehr Selbstbewusstsein lernen, ohne sich in gegenseitige Feindschaft zu begeben.

