

75 Jahre DGB

Der Macht- und Gestaltungsanspruch des Deutschen Gewerkschaftsbunds zwischen Kontinuität und Wandel

YASMIN FAHIMI

Einleitung

„Bürger, nicht Untertanen wollen wir sein! Wollen mitraten, mittaten und mitverantworten in allen wichtigen Dingen des Lebens der Gemeinschaft. Vor allem in den Angelegenheiten der Wirtschaft unseres Volkes.“¹ Mit diesem Mitbestimmungsanspruch richtete sich Hans Böckler auf dem Gründungskongress des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) an die Delegierten der damals 16 Mitgliedsgewerkschaften. Sie waren vom 12. bis 14. Oktober 1949 in München zusammengekommen, um sich für das Gebiet der gerade gegründeten Bundesrepublik Deutschland mit dem DGB ein gemeinsames gewerkschaftliches Dach zu geben.

Davor waren alle Versuche gescheitert, sich mit dem bereits im Februar 1946 für die sowjetische Besatzungszone gegründeten Freien Demokratischen Gewerkschaftsbund (FDGB) über den Aufbau einer gesamtdeutschen Gewerkschaftsorganisation zu verständigen. Diese Rolle hat der DGB erst 1990 übernommen, als der FDGB im Zuge der deutschen Wiedervereinigung aufgelöst wurde. In den fünf neuen Bundesländern ist der DGB also erst vor 35 Jahren „angekommen“.

Ob beim damaligen „Aufbau Ost“, dem Steinkohle-Ausstieg im Ruhrgebiet, den Krisen der Automobil-, Stahl- und Textilindustrie, der Werften und Unterhaltungselektronik-Branche in den 1980er und 90er Jahren oder branchenübergreifend in jüngerer Zeit in der Finanz-, Corona-, Energie- und Inflationskrise oder auch bei der Gestaltung des ökologischen und digitalen Wandels, der uns aktuell fordert: In der deutschen Nachkriegsgeschichte haben der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften an der Seite der Beschäftigten immer wieder hart dafür gekämpft, Prozesse strukturellen Wandels sozial gerecht zu gestalten und den Menschen auch in Umbruchzeiten sichere Perspektiven zu eröffnen.

Dreh- und Angelpunkt unseres Handelns ist im Kern der emanzipatorische Macht- und

Gestaltungsanspruch geblieben, wie ihn schon Hans Böckler als erster DGB-Vorsitzender formuliert hat. In diesem Beitrag werden anlässlich des 75. Geburtstags des DGB zwei der langen Linien nachgezeichnet, an denen sich dieser Anspruch konkretisiert und die von Anfang an zentralen Stellenwert für unsere Arbeit im DGB hatten – und bis heute haben:

Zunächst wird skizziert, welchen organisationspolitischen Durchbruch es bedeutete, als mit der Gründung des DGB das Prinzip der Einheitsgewerkschaft verwirklicht wurde. Die Zersplitterung der Gewerkschaftsbewegung konnte dadurch endlich überwunden werden. Durch die Einheitsgewerkschaft ist es uns gelungen, organisierte Solidarität in einen organisatorischen Machtanspruch zu übersetzen.

Programmatisch fokussiert dieser Beitrag auf unser gewerkschaftliches Verständnis von sozialer Marktwirtschaft und Sozialpartnerschaft. Im Kern geht es uns hier um eine Wirtschaftsordnung, in der durch den kontinuierlichen Ausbau kollektiver Mitbestimmungsrechte und individueller sozialer Rechte der Beschäftigten und mit Hilfe starker Gewerkschaften eine dauerhafte Machtbalance zwischen Arbeit und Kapital gelingt. Aus unserer Sicht bedeutet das Bekenntnis zur Sozialen Marktwirtschaft nichts anderes als die Entscheidung für ein Gesellschaftssystem, in dem auch für die Arbeits- und Wirtschaftswelt demokratische Regeln gelten.

75 Jahre DGB – 75 Jahre Stärke durch Einheit

Hans Böckler hatte wesentlichen Anteil daran, dass sich vor 75 Jahren auf dem DGB-Gründungskongress das Prinzip der Einheitsgewerkschaft durchsetzte. Damit wurde der letzte Wille Wilhelm Leuschners, einer weiteren herausragenden Persönlichkeit der deutschen Gewerkschaftsgeschichte, verwirklicht: Leuschner, vormals Vorstandsmitglied des Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes (ADGB) in der

Weimarer Republik, war im Widerstand gegen das Nazi-Regime aktiv und wegen seiner Beteiligung am Attentat gegen Hitler im Juli 1944 zum Tode verurteilt worden. Die letzten Worte, die von ihm am Tag vor seiner Hinrichtung überliefert sind, lauteten: „Morgen werde ich gehängt, schafft die Einheit!“²

Die Einheit der Gewerkschaftsbewegung – das hieß für Leuschner, ihre weltanschauliche Aufsplitterung in konfessionelle und politische Richtungsgewerkschaften zu überwinden. Zugleich ging es ihm darum, dass sich Gewerkschaften nicht mehr entlang einzelner Berufsstände organisieren – und so auch dem Grundsatz „ein Betrieb – eine Gewerkschaft“ im Sinne der Tarifeinheit Geltung zu verschaffen. Leuschner war überzeugt, dass starken Gewerkschaften nach Ende des Nazi-Regimes eine zentrale Rolle als Garanten der neuen demokratischen Ordnung zukommen würde. Die dafür nötige Schlagkraft würden sie aus seiner Sicht aber nur dann entfalten, wenn sie sich zum Prinzip der Einheitsgewerkschaft bekennen. An die Stelle der bisherigen Spaltung sollte organisierte Macht treten.³

Mit der Gründung des DGB wurde dieser wichtige Schritt für einen Neuanfang vollzo-

1 Protokoll des Gründungskongresses des Deutschen Gewerkschaftsbundes. München, 12.–14. Oktober 1949, Köln, S. 198, <https://arbeiterbewegung-digital.de/pdf/dgb-1949-obk.pdf>

2 Vgl. <https://www.historisches-museum-bayreuth.de/museum/leuschner-gedenkstaette>

3 Vgl. Schneider, M. (2015): 70 Jahre Einheitsgewerkschaft: eine historische Bestandsaufnahme. Rede auf der gemeinsamen Konferenz „70 Jahre Einheitsgewerkschaft – Verantwortung für die Zukunft“ der Hans-Böckler-Stiftung und des DGB, 19.03.2015, Berlin, https://www.boeckler.de/pdf/v_2015_03_19_schneider.pdf; Schneider, M. (2005): Neubau und Kontinuität: Zur Wiedergründung der Gewerkschaften in Westdeutschland vor 60 Jahren, in:

gen. Die Verwirklichung der Idee der Einheitsgewerkschaft bedeutete eine wesentliche Stärkung unserer kollektiven Verhandlungsmacht und Konfliktfähigkeit. Sie ist bis heute zentrale Grundlage für unsere gewerkschaftlichen Erfolge bei der Durchsetzung der Rechte und Interessen der Beschäftigten im Rahmen der Sozialpartnerschaft und gegenüber der Politik. Im Rückblick haben sich die Organisationsstrukturen bewährt, die beim Neuaufbau nach dem Krieg für den DGB gewählt wurden. Auch im internationalen Vergleich weisen wir einen Grad an innerer Geschlossenheit auf, der es rechtfertigt, von einem echten Erfolgsmodell zu sprechen.

Und diese Beobachtung gilt, obwohl sich Hans Böckler damals in einem wesentlichen Punkt nicht durchsetzen konnte. Er hätte ein zentralistisches Modell für den DGB bevorzugt, was aber einen weiteren radikalen Bruch mit der bisherigen Organisationsgeschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung bedeutet hätte. Stattdessen wurde bei seiner Gründung am Modell eines Gewerkschaftsbundes mit autonomen und starken Einzelgewerkschaften festgehalten.⁴ Natürlich hat diese dezentrale Struktur – in Kombination mit den späteren Fusionen, durch die die Zahl der Mitglieds- gewerkschaften von anfangs 16 auf acht reduziert wurde – zur Folge, dass sich die Zusammenarbeit unter dem Dach des DGB nicht immer einfach gestaltet und phasenweise auch immer wieder durch Konflikte geprägt ist.

Dennoch ist es uns durch diesen organisatorischen Aufbau insgesamt gelungen, unsere gewerkschaftlichen Kräfte wirksam zu bündeln. Die Gründungsentscheidung für die Einheitsgewerkschaft trägt maßgeblich dazu bei, dass kein Weg an uns vorbeiführt, wenn es um die Verbesserung der Wirtschafts- und Arbeitsverhältnisse für die Beschäftigten geht.

Der DGB und der wirtschaftliche Neuanfang

Programmatisch positionierte sich der neu gegründete DGB mit seinen auf dem Münchner Gründungskongress verabschiedeten „wirtschaftspolitischen Grundsätzen“. Mit ihnen strebte der DGB eine Neuordnung von Wirtschaft und Gesellschaft an, und zwar basierend auf der Überführung von Grund- und Schlüsselindustrien in Gemeineigentum, staatlicher Wirtschaftsplanung und mehr Mitbestimmung auf allen Ebenen – im Betrieb, im Unternehmen und in der Gesamtwirtschaft.⁵

Zunächst standen die Zeichen also auf Überwindung der kapitalistischen Wirtschaftsordnung, nicht auf Zähmung des Kapitalismus. Dass die Gewerkschaften in der „Stunde Null“ der ersten Nachkriegsjahre die Chance verpasst hätten, ausreichend für einen solchen echten Neuanfang zu mobilisieren, um mit den bestehenden kapitalistischen Macht- und Eigentumsverhältnissen zu brechen, ist ihnen immer wieder vorgeworfen worden. Tatsächlich blieb die Einführung der echten paritätischen Unternehmensmitbestimmung im Jahr 1951 die einzige Forderung aus den Münchner Grundsätzen, die der DGB durchsetzen konnte – und das auch nur beschränkt auf die Montanindustrie und nicht, wie ursprünglich gefordert, in allen Großbetrieben.

Die Gründe dafür sind vielfältig.⁶ Von entscheidender Bedeutung war aber sicherlich, dass weiterreichende Sozialisierungspläne vor dem Hintergrund der Blockkonfrontation mit der Sowjetunion gegen den Willen der westlichen Alliierten hätten realisiert werden müssen.

Zum Zweiten betrachteten weite Teile der DGB-Führung alle weitergehenden Neuordnungsvorstellungen nach Verabschiedung des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) im Jahr

1952 als endgültig gescheitert. Letztlich hatte die Regierung Adenauer das Gesetz gegen den heftigen Widerstand der Gewerkschaften „durchgepaukt“. Sie lehnten zum damaligen Zeitpunkt die Einführung des dualen Systems, die durch das Gesetz erfolgte, entschieden ab. In der neu geregelten Rollenverteilung zwischen betrieblichen Interessenvertretungen und Gewerkschaften sahen sie den Versuch, Gewerkschaften als „betriebsferne Organisationen“ aus der Betriebsphäre zu verbannen und sie zu schwächen. Dies gelang nicht. Erst 1972 wurden mit einer großen Reform des BetrVG echte harte Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Vertretungen eingeführt.⁷

Und schließlich sorgten die Währungsreform und das Anlaufen der Marshallplan-Hilfe für erste ökonomische Besserungen im täglichen Leben, die dann in das „Wirtschaftswunder“ der 50er und 60er Jahre münden sollten. Die Wohlstandsgewinne in diesen Boomjahren taten dann ein Übriges, um mit jeder Art von grundsätzlicher Kapitalismuskritik bei den meisten Menschen auf taube Ohren zu stoßen.

All dies veränderte in verschiedenen Anpassungsschritten die programmatische Grundausrichtung des DGB. An die Stelle der weitreichenden gesellschaftlichen Neuordnungspläne, wie sie noch in den Münchner Grundsätzen formuliert waren, tritt eine gewerkschaftliche Politik, die es sich zum Ziel setzt, ein Konzept Sozialer Marktwirtschaft mit Leben zu füllen, das auf den drei tragenden Säulen der Sozialpartnerschaft, Tarifbindung und Mitbestimmung beruht.

Wie ausfüllungsbedürftig dieses Konzept ist, belegt nicht zuletzt die Schulmeinung, dass Ludwig Erhard mit der Währungsreform zugleich die „soziale Marktwirtschaft“ eingeführt habe.⁸ Dabei wird regelmäßig übersehen, dass der sogenannte „Vater der Sozialen Marktwirt-

DGB-Bildungswerk NRW e.V. (Hrsg.): „Schafft die Einheit“. Aachen 1945: Die freien deutschen Gewerkschaften werden gegründet, Essen, S. 61–79, <https://library.fes.de/pdf-files/bibliothek/schneider/mso4.pdf>

4 Sehr kritisch dazu: Schmidt, E. (2015): Verantwortung für das gewerkschaftliche Ganze. Zum Verhältnis von Bund und Einzelgewerkschaften in der Organisationsgeschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung. Reihe DGBdiskurs, S. 25–27.

5 Vgl. dazu auch: Schneider, M. (1999): Die Entwicklung der DGB-Programmatik. Ein Über-

blick, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 12/1999, S. 819–825, <https://library.fes.de/gmh/main/pdf-files/gmh/1999/1999-12-a-819.pdf>

6 Vgl. u. a. Schneider, M. (1993): Demokratisierungs-Konsens zwischen Unternehmern und Gewerkschaften? Zur Debatte um Wirtschaftsdemokratie und Mitbestimmung, in: Schildt, A. / Sywottek, A. (Hrsg.): Modernisierung im Wiederaufbau. Die westdeutsche Gesellschaft der 50er Jahre, Bonn, S. 207–222.

7 Endgültig versöhnen sollten sich die DGB-Gewerkschaften mit dem dualen System der deutschen Sozialpartnerschaft erst 20 Jahre später,

als ihnen durch die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes von 1972 unter Willy Brandts Kanzlerschaft u. a. explizit ein Zugangsrecht zum Betrieb garantiert wurde. Vgl. zur Auseinandersetzung um das Betriebsverfassungsgesetz 1952: Milert, M. / Tschirbs, R. (2012): Die andere Demokratie. Betriebliche Interessenvertretung in Deutschland, 1848–2008, Essen, S. 393–421, zur Reform 1972: S. 462–476.

8 Vgl. zu den folgenden Ausführungen zur Währungsreform und Entstehung der Sozialen Marktwirtschaft: Fuhrmann, U. (2018): Die Entstehung der „Sozialen Marktwirtschaft“ 1948/49. Eine Historische Dispositionsanalyse,

schaft“ genau das Gegenteil bewirkt hat: Die Währungsreform, die er 1948 in seiner Funktion als Direktor der Wirtschaftsverwaltung der amerikanisch-britischen Bizone auf den Weg brachte, vernichtete Bar- und Buchgeldbestände von Privatpersonen, aber nicht die von Unternehmen. Sie hob Preisbindungen weitgehend auf, behielt aber den Lohnstopp bei. Sachwerte und Immobilien blieben vom Geldschnitt verschont.

Erst durch einen Generalstreik, zu dem der Gewerkschaftsrat der Bizone aufrief und an dem sich im November 1948 mehr als 9 Mio. Beschäftigte beteiligten, sah sich Erhard gezwungen, dieses Maßnahmenpaket zu korrigieren. So wurde ein Gesetz gegen Preistreibe-riren verabschiedet und der Lohnstopp aufgehoben.

Es ist Folge der Proteste und des Generalstreiks, dass Erhard nicht mehr vom Ziel einer „freien Marktwirtschaft“, sondern einer „Sozialen Marktwirtschaft“ zu sprechen beginnt. Er legte damit die Grundlage für die „Düsseldorfer Leitsätze“ der CDU aus dem Jahr 1949, mit denen sie den ersten Bundestagswahlkampf bestritt – und zwar unter dem Slogan „Soziale Marktwirtschaft“. In den Leitsätzen machte die Union die These stark, Wettbewerb sei per se sozial und wer frei sein wolle, müsse sich dem Wettbewerb stellen. Nachdem die Union ihren Erfolg bei den ersten Bundestagswahlen mit dem Slogan „Soziale Marktwirtschaft“ eingefahren hatte, verbreitete sich der Begriff in den Medien. Der CDU gelang es dadurch, ihn zu ihrem Markenzeichen zu machen.

Die soziale Marktwirtschaft, die wir wollen

Der Zugang des DGB und seiner Mitglieds-gewerkschaften zum Leitbild einer Sozialen Marktwirtschaft ist ein völlig anderer.⁹ Unsere Begründung für die Notwendigkeit einer Sozialen Marktwirtschaft macht gleichzeitig die Bedeutung starker Gewerkschaften für eine stabile und widerstandsfähige Demokratie deutlich – eine Stärke, die eben nicht zuletzt auf dem Prinzip der Einheitsgewerkschaft gründet.

Ausgangspunkt ist dabei die Beobachtung, dass in demokratisch verfassten Gesellschaften die bürgerlichen Freiheitsrechte und politischen Beteiligungsrechte jeder und jedes Einzelnen zwar garantiert sind. Gleichzeitig stehen diese formale Gleichheit und das Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit aber in Widerspruch zu der weiterhin existierenden (und zunehmenden) ökonomischen Ungleichheit, die nun ein-

mal kennzeichnend für das kapitalistische Wirtschaftssystem ist. Auch in Demokratien ist die Sphäre des Marktes nicht per se demokratisch geregelt.

Gerade hier, in der Sphäre des Marktes, werden aber die Bedingungen definiert, unter denen wir arbeiten müssen. Es bedarf deshalb zuzätzlicher sozialer Rechte, die die Beschäftigten vor den Kräften des Marktes, vor Ausbeutung und Armut schützen, um zu verhindern, dass ihre Arbeitskraft zur Ware verkommt.

Zu diesen besonderen kollektiven und individuellen Schutzrechten, die von den Gewerkschaften in teilweise harten Auseinandersetzungen erkämpft wurden, zählen die Mitentscheidungsrechte der Beschäftigten im Dreiklang von Tarifautonomie, betrieblicher und Unternehmensmitbestimmung. Zu ihnen zählen aber z. B. auch Rechte, die im Rahmen sozialstaatlicher Instrumente, in Deutschland insbesondere durch Instrumente der Sozialversicherungen, gewährleistet werden, wie der Arbeits- und Gesundheitsschutz, der Schutz vor unternehmerischer Willkür, Arbeitszeitregelungen sowie die soziale Absicherung im Alter, im Falle von Krankheit oder Erwerbsunfähigkeit.

Als Instrument der sozialen Integration festigen diese (Schutz-)Rechte der Beschäftigten den Zusammenhalt unserer Gesellschaft, indem sie Möglichkeiten der demokratischen und materiellen Teilhabe eröffnen, die weit über den Rahmen individueller Bürgerrechte hinausgehen. So erlaubt es die betriebliche Mitbestimmung den Beschäftigten beispielsweise, die Ausgestaltung ihrer Arbeitszeiten oder die Homeoffice-Regelungen direkt mitzugestalten. Das solidarische Handeln in kollektiven Mitbestimmungszusammenhängen schafft gegenseitiges Vertrauen und gemeinsame Interessen und Werte. Durch Mitbestimmungsrechte gelingt die Einbindung der Expertise der Beschäftigten, die wesentlich zum wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens beiträgt. Die Erwerbstätigen werden dadurch zum Teil einer durch Solida-

rität verbundenen Gemeinschaft und erfahren soziale Anerkennung am Arbeitsplatz.

All diese sozialen Rechte haben die Besonderheit, dass sie sich vom Status der Erwerbstätigkeit ableiten und somit vor allem für diejenigen gelten, die abhängig arbeiten. Sie sorgen für gute und sichere Arbeitsbedingungen und dafür, dass Arbeit nicht mehr nur als mühsame Maloche wahrgenommen wird, sondern gesellschaftlichen Status verleiht. Umgekehrt ist die Durchsetzung dieser besonderen Rechte nur deshalb möglich, weil die Gesellschaft von der Arbeit der Erwerbstätigen abhängig ist. Unsere Rechte sind darauf gegründet, dass die Gesellschaft unsere Arbeit braucht.¹⁰ Ureigenste Aufgabe von uns Gewerkschaften ist es, die darin liegende Macht der Beschäftigten möglichst wirksam zu bündeln. Es liegt bei uns, deren Interessen als eigenständige Gestaltungskraft mit den Instrumenten des Tarifvertrags und der Mitbestimmung durchzusetzen.

Aus all diesen Gründen sind diese sozialen (Schutz-)Rechte der Beschäftigten, ihre „Bürgerrechte bei der Arbeit“, für uns Gewerkschaften das Substrat einer Sozialen Marktwirtschaft und Voraussetzung dafür, dass sie die Freiheits- und politischen Rechte, die ihnen das Grundgesetz in unserer demokratischen Verfassungsordnung garantiert, auch tatsächlich wahrnehmen können. Sie machen aus dem arbeitenden Menschen den, wie es der Sozialphilosoph Axel Honneth ausdrückt, „arbeitenden Souverän“.¹¹

Die Verwirklichung einer so verstandenen Sozialen Marktwirtschaft ist seit den frühen Jahren des DGB Handlungsmaxime für unsere gewerkschaftliche Arbeit. Und wir sind stolz auf die Erfolge, die wir Gewerkschaften seitdem mit den und für die Beschäftigten erreicht haben: angefangen bei der schrittweisen Stärkung der Mitbestimmung in Betrieben und Unternehmen, der 5-Tage-Woche, der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, über die 40-Stunden-Woche und den 8-Stunden-Tag, den bezahlten Jahresurlaub und das Urlaubsgeld, den Ausbau

Konstanz, und Walther, R. (2019): Mythos Soziale Marktwirtschaft, in: Gegenblende-Debattenmagazin vom 23. 07. 2019, <https://gegenblende.dgb.de/artikel/++co++d7bec4d6-ad12-11e9-917f-52540088cada>

9 Vgl. zu den folgenden Ausführungen in diesem Abschnitt Kohlrausch, B. (2022): Welche Rechte braucht der „arbeitende Souverän“? Ideen für eine Weiterentwicklung industrieller Staatsbürgerrechte, in: WSI-Mitteilungen 75 (4), S. 296–303.

10 So der britische Soziologe Colin Crouch 2013 in einem Interview mit der Hans-Böckler-Stiftung. Vgl. „Die Demokratie braucht die Gewerkschaften“, Magazin Mitbestimmung der Hans-Böckler-Stiftung, Ausgabe 4/2013, <https://www.boeckler.de/de/magazin-mitbestimmung-2744-die-demokratie-braucht-die-gewerkschaften-5298.htm>

11 Honneth, A. (2023): Der arbeitende Souverän. Eine normative Theorie der Arbeit, Berlin.

des Kündigungsschutzes und beschäftigungssichernde Maßnahmen, bis hin zur tariflichen Aushandlung guter Löhne und Arbeitsbedingungen, dem gesetzlichen Mindestlohn, der Stabilisierung des Rentenniveaus, der Rückkehr zur paritätischen Finanzierung der Krankenkassen sowie kontinuierlichen Verbesserungen bei der sozialen Absicherung, im Arbeits- und Gesundheitsschutz und bei Bildung und Ausbildung.¹²

Zeit für eine neue Ära der Sozialpartnerschaft

Mit all diesen Erfolgen haben wir erreicht, dass die real existierende Wirtschaftsordnung in Deutschland heute klar die Konturen einer Sozialen Marktwirtschaft aufweist – und es nicht bei einer Leerformel geblieben ist. Gesagt werden muss aber auch: Viele dieser Erfolge fielen in die „Blütezeit“ der deutschen Sozialpartnerschaft, ohne die eine Weiterentwicklung des deutschen Modells der Sozialen Marktwirtschaft nicht denkbar ist.¹³

Mit dieser „Blütezeit“ war es aber ab den 1990er Jahren erst einmal vorbei. Seit der neoliberalen Wende nimmt die Tarifbindung ebenso wie die Zahl an Betrieben und Beschäftigten mit einem Betriebs- oder Personalrat ab. Für diese Erosion der Sozialpartnerschaft sind zwei Gründe ganz besonders hervorzuheben:

Erstens wurden bei der deutschen Wiedervereinigung fundamentale politische Fehlentscheidungen getroffen, die Ostdeutschland zum Experimentierfeld neoliberaler Träume machten, während die Treuhandanstalt zum, wie es der damalige IG-Metall-Chef Franz Steinkühler formulierte, „Schlachthof“ der ostdeutschen Industrie mutierte und dort ganze Regionen in Niedriglohngebiete verwandelte.

Zweitens kündigten zahlreiche Arbeitgeber die Sozialpartnerschaft auf, weil sie Gewerkschaften und Mitbestimmung per se jeglichen Wert aberkannten, weil sie im Zuge der rasanten Globalisierung und Finanzialisierung langfristige Standortinteressen zugunsten einer kurzfristigen Orientierung an der Steigerung des „Shareholder Value“ aufgaben und/oder dem Flächentarifvertrag den Kampf ansagen wollten.

Unterbrochen wurden die dadurch bewirkten anhaltenden Erosionstendenzen nur dadurch, dass die Sozialpartner zeitweise zu einem „Krisen-Korporatismus“ zusammenfanden. Dies geschah in Reaktion auf die Finanzkrise 2007/2008, während der Corona-Pan-

demie und in Folge des völkerrechtswidrigen russischen Angriffskrieges gegen die Ukraine und der daraus resultierenden Energie- und Inflationskrise.

Obwohl sich all diese Krisenpartnerschaften als ausgesprochen erfolgreich erwiesen haben, ist auf Arbeitgeberseite immer weniger die Bereitschaft erkennbar, sich dauerhaft an einer Gestaltungspartnerschaft mit einer neuen Verabredungskultur zu beteiligen. Dabei sollte auch unserem sozialpartnerschaftlichen Gegenüber angesichts der gewaltigen Herausforderungen, vor denen wir stehen, klar sein: Wir werden gebraucht!

Die Klimawende wird nicht gelingen, wenn sie einfach staatlich verwaltet wird. Sie muss demokratisch gestaltet werden. Mit passgenauen Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen sowie Mitbestimmung auf betrieblicher und Unternehmensebene können die Sozialpartner die notwendigen Veränderungsprozesse agil und demokratisch steuern. Sie dringen mit diesen Instrumenten bis an den individuellen Arbeitsplatz vor und sind damit viel näher an den konkret zu lösenden Aufgaben als der Staat.

Der Staat ist dabei keineswegs außen vor. Im Gegenteil: Er muss sein Handeln auf eine zukunftsgerichtete Fortschrittspolitik konzentrieren, die kluge Zukunftsinvestitionen mit Krisenmanagement verbindet. Vor dem Hintergrund veränderter geopolitischer und ökonomischer Realitäten und des verschärften globalen Wettbewerbs muss er mit seiner Wirtschaftsförderung gezielt Anreize für „local investments“ setzen – nicht zuletzt, um die Resilienz der heimischen Wirtschaft zu erhöhen. Wichtig ist dafür, dass er seine Klimainvestitionen und die Vergabe von Wirtschaftshilfen und Fördergeldern an Unternehmen an Bedingungen zur Standort- und Beschäftigungssicherung und Kriterien knüpft, die gute, mitbestimmte und tarifgebundene Arbeit garantieren. Ein zentrales Instrument ist hierfür die Tarifreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge.

Neben dem notwendigen Übergang zur Klimaneutralität stellen aber auch die Einführung neuer digitaler Technologien, der zunehmende Fachkräftemangel und die veränderte geopolitische und -ökonomische Weltlage neue Anforderungen an die Gestaltung der Wirtschafts- und Arbeitswelt, die durch ein Mehr an Mitbestimmung im Betrieb und Unternehmen und getragen durch eine funktionierende Sozialpartnerschaft deutlich besser bewältigt werden können.

Die Lösung all dieser Mammutaufgaben erfordert eine belastbare Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften und gemeinsame Anstrengungen zur Weiterentwicklung unserer Sozialen Marktwirtschaft – sowie zur Zählung des freien Spiels kapitalistischer Marktkräfte.

Was wir derzeit erleben, weist aber genau in die entgegengesetzte Richtung. Die besonderen sozialen Schutzrechte der Beschäftigten verlieren an Bindekraft – wie wir an der sinkenden Tarifbindung und der zurückgehenden Mitbestimmung erleben – oder sie werden (wieder) offen in Frage gestellt. Besonders deutlich wird dies an der aktuellen Sozialstaatsdebatte. Erneut werden die Rufe nach Sozialabbau lauter – obwohl noch immer viele Menschen trotz (Niedriglohn-)Arbeit um ihren Lebensstandard und ihre Alterssicherung fürchten müssen.

Diesen Trend umzukehren ist keine einfache Aufgabe. Die Politik und die Arbeitgeber stehen hier in der demokratischen Verantwortung. Das verdeutlicht auch die Leipziger Autoritarismus-Studie aus dem Jahr 2020. Dort wird resümiert: „Industrial citizenship – im Sinne von positiven (Alltags-)Erfahrungen der Beteiligung, Solidarität und Anerkennung in der Arbeitswelt – erweist sich als wichtiger protektiver Faktor für Demokratie.“¹⁴ Oder anders ausgedrückt: Die Stärkung der Sozialen Marktwirtschaft durch den Ausbau der sozialen Rechte der Beschäftigten erweist sich als besonders wirksames Mittel gegen die Entstehung und Verbreitung antidemokratischer Einstellungen.¹⁵

12 Vgl. <https://www.dgb.de/der-dgb/geschichte-des-dgb/erfolge-der-gewerkschaften>

13 Vgl. zu den folgenden Ausführungen in diesem Abschnitt auch: Fahimi, Y. (2023): Aufbruch in eine neue Zeit der Gestaltung: Warum die Sozialpartnerschaft einen zentralen Beitrag zum gerechten Wandel leisten kann, in: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung: Sozialpartnerschaft – Chancen und Herausforderungen. Vierteljahresshefte zur Wirtschaftsforschung 4/2023, Berlin, S.101–113.

14 Kiess, J./ Schmidt, A. (2020): Beteiligung, Solidarität und Anerkennung in der Arbeitswelt: industrial citizenship zur Stärkung der Demokratie, in: Decker, O./ Brähler, E. (Hrsg.): Autoritäre Dynamiken. Neue Radikalität – alte Ressentiments. Leipziger Autoritarismus Studie 2020, Gießen, S. 142.

15 Vgl. dazu auch Kohlrausch, B. (2024): Demokratie in Arbeit. Erwerbsarbeit als demokratischer Erfahrungskontext, WSI-Kommentar 1/2024,

Ausblick

Wie dieser schlaglichtartige Rückblick auf zentrale programmatische und organisationspolitische Kursbestimmungen in der 75jährigen Geschichte des DGB zeigen sollte, ist unser gewerkschaftlicher Anspruch, Wandel sozial zu gestalten, nicht in Stein gemeißelt – und schon gar nicht vor Rückschlägen gefeit. Deshalb müssen wir diesen Anspruch im Wandel der Zeiten immer wieder überprüfen und die Zielkoordinaten unserer gewerkschaftlichen Arbeit laufend an sich verändernde sozio-ökonomische und politische Rahmenbedingungen anpassen.

Gerade durch die großen gesellschaftlichen Veränderungen unserer Zeit wie Dekarbonisierung, Digitalisierung und demografischer Wandel drohen sich die Verteilungskonflikte, die in unserem Wirtschaftssystem längst nicht überwunden sind, weiter zu verschärfen. Um hier gegenzusteuern, hat die Herbeiführung der „Tarifwende“ für den DGB und seine Mitglieds-gewerkschaften höchste Priorität. Die Beschäftigten haben ein Recht darauf, dass es bei der Gestaltung all der aktuellen Umbrüche (verteilungs-)gerecht zugeht, dass sie Gute Arbeit, sichere Beschäftigung und verlässliche Zukunftsperspektiven haben. Dafür sind Tarifverträge unser erstes Mittel der Wahl. Sie sind von elementarer Bedeutung, wenn es darum geht, Beschäftigte zu freien Menschen in der Arbeitswelt zu machen.

Gleichzeitig wandeln sich die Koordinaten für unsere gewerkschaftliche Arbeit. Eine erfolgreiche Klimawende und der dafür erforderliche klimagerechte Umbau unserer Wirtschaft werfen die Frage auf: An welchen Stellen bedürfen die von uns erkämpften (Schutz-)Rechte der Beschäftigten der Anpassung, Ergänzung und Erweiterung, um der veränderten Zielperspektive einer „Sozial-ökologischen Marktwirtschaft“ gerecht zu werden? Angesprochen ist damit auch die Frage, wo bei den Mitbestimmungsrechten auf betrieblicher und Unternehmensebene ein „Update“ fällig ist. Mit dem Entwurf für eine Betriebsverfassung des 21. Jahrhunderts, den der DGB kürzlich veröffentlicht hat, liegen dazu bereits konkrete Vorschläge von unserer Seite auf dem Tisch.¹⁶

Aus all den genannten Gründen bleibt die Mitgliederentwicklung der DGB-Gewerkschaften organisationspolitisch unsere größte Herausforderung. Mitgliederstärke ist die eigentliche Basis unserer Handlungsmacht. Daran hat sich auch nach 75 Jahren DGB nichts geändert. Es ist uns zwar gelungen, den über Jahrzehnte

sinkenden Organisationsgrad zu stoppen und in jüngster Zeit trotz der demografischen Entwicklung über alle Branchen hinweg sogar eine wachsende Zahl an Neueintritten zu erreichen.

Wir werden an dieser Stelle aber nicht nachlassen. Nur durch Mitgliederstärke können wir unsere Rolle als Tarifparteien wirkungsvoll wahrnehmen. Nur durch Mitgliederstärke entfalten wir gewerkschaftliche Verhandlungsmacht gegenüber dem Sozialpartner und der Politik. Sie ist die Grundlage unserer Streikmacht. Die Tatsache, dass gerade dieses einzige Machtinstrument der organisierten Arbeitnehmerschaft derzeit wieder zum Spielball der politischen Debatten wird, macht deutlich, wie sehr es heute wieder um eine Weichenstellung zukunftsfähiger Wirtschaftsordnung in Zeiten des Wandels geht. Zudem trägt jeder individuell geleistete Mitgliedsbeitrag dazu bei, unsere finanzielle Unabhängigkeit und damit unsere Konfliktfähigkeit zu sichern, ob im kollektiven Konfliktfall, dem gemeinsamen Arbeitskampf oder im individuellen Konfliktfall, wenn es um den Rechtsbeistand vor Gericht geht.

Gestern, heute und morgen – es bleibt dabei: Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften stehen in Zeiten der Veränderung fest an der Seite der Beschäftigten. Dafür brauchen wir Stärke und Geschlossenheit.

Das gilt umso mehr, als wir heute, 75 Jahre nach Verabschiedung des Grundgesetzes und Gründung des DGB, erleben müssen, wie die extreme Rechte wieder auf dem Vormarsch ist. Sie übertüncht mit der Selbstetikettierung als „Arbeiterpartei“, dass sie in Wahrheit beschäftigtenfeindliche Positionen vertritt. Was sie eigentlich im Schilde führt, ist die Zerstörung der Demokratie in Deutschland und Europa.

Deshalb dürfen und werden wir es nie wieder zulassen, dass die Gewerkschaftsbewegung wegen ihrer inneren Zerrissenheit zu schwach ist, sich der braunen Flut entgegenzustemmen. Das ist die wichtigste Lektion, die wir aus der Geschichte gelernt haben: Nie wieder! ■

AUTORIN

YASMIN FAHIMI, Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes.

Düsseldorf, <https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?produkt=HBS-008818>

¹⁶ Allgeier, A. et al. (2022): Betriebliche Mitbestimmung für das 21. Jahrhundert. Gesetzentwurf für ein modernes Betriebsverfassungsgesetz, AuR-Sonderausgabe vom April 2022, Frankfurt a. M., https://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Beschl%C3%BCsse/Betriebliche_Mitbestimmung_f%C3%BCr_das_21._Jahrhundert_Gesetzentwurf_f%C3%BCr_ein_modernes_Betriebsverfassungsgesetz_1_.pdf