

Rückkehr der Berufsgewerkschaften?

Walther Müller-Jentsch

Der langwierige Tarifkonflikt zwischen der Gewerkschaft der Lokomotivführer (GDL) und der Deutschen Bahn ist zum Schreckbild für Medien, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände geworden. Drohte doch – nach 60 Jahren Einheitsgewerkschaft – abermals eine sogenannte Spartengewerkschaft die eingespielte Tarifpartnerschaft der großen Verbände aufzusprennen.

Wenn angesichts der separaten Tarifabschlüsse der Piloten, Klinikärzte und jetzt der Lokführer die Einheitsgewerkschaft als ein Garant der Tarifeinheit beschworen wird, ist Differenzierung geboten. Einheitsgewerkschaft meint zunächst einmal ein gemeinsames organisatorisches Dach für weltanschauliche und politische Richtungen. Erst in zweiter Linie ist damit an die einheitliche Organisation unterschiedlicher Berufsgruppen gedacht. Die gewerkschaftliche Organisation unabhängig vom beruflichen Status verdankt sich vielmehr dem Prinzip der Industriegewerkschaft.

Die Differenzierung zwischen Einheits- und Industriegewerkschaft gewinnt an Anschaulichkeit, wenn wir auf unsere Nachbarländer schauen. So bilden die britischen Gewerkschaften unter dem Dach des Trades Union Congress Einheitsgewerkschaften, obwohl die Mitgliedsorganisationen nur ausnahmsweise Industriegewerkschaften sind. Italienische Gewerkschaften hingegen sind zwar weitgehend als Industriegewerkschaften organisiert, haben sich aber in drei politisch gesonderten Dachverbänden, also zu Richtungsgewerkschaften zusammengeschlossen. Allein in Deutschland sind beide Prinzipien – Einheits- und Industriegewerkschaft – innerhalb des DGB gleichzeitig verwirklicht.

Primäre Organisationsform der Gewerkschaftsbewegung waren Berufsgewerkschaften. Eine Erinnerung daran bewahrt der englische Begriff für Gewerkschaft: trade union. Bedeutet er doch nichts anderes als „a union of the trade“, wobei trade mit Beruf zu übersetzen ist. Als berufliche Gemeinschaften („occupational communities“) mit einer starken Gruppenidentität und einem ausgeprägten Selbstbewusstsein besaßen (und besitzen) die qualifizierten Arbeitskräfte das, was man in der Soziologie „Primärmacht“ nennt, weil sie über schwer ersetzbare Qualifikationen verfügten und/oder im Produktionsprozess strategisch bedeutsame Positionen besetzten. Ihr kollektiver Zusammenschluss transformierte und potenzierte die Primärmacht in Organisationsmacht. Im Gegensatz zu den Tagelöhnern verfügten die Facharbeiter über die notwendigen Ressourcen (Zeit, Personal, Wissen, Geld), um gewerkschaftliche Organisationen aufzubauen und sie in einer feindlichen Umwelt erfolgreich einzusetzen.

Selbst in den später entstandenen Industriegewerkschaften bildeten häufig homogene Gruppen qualifizierter Facharbeiter das Rückgrat und die Speerspitze der Organisation. Solange die Industriegewerkschaften die „Sonderstellung“ der Facharbeiter mit innerorganisatorischem Status, Einfluss und materiellen Begünstigungen in der Lohnskala respektierten, zollten diese der ihnen abgeforderten Klassensolidarität ihren Tribut.

Durch Massenwachstum und Großfusionen haben die Gewerkschaften die Gruppeninteressen ihrer vielfach segmentierten Mitgliedschaft zunehmend aus den Augen verloren und unter dem Banner der „solidarischen Lohnpolitik“ deren Einkommensdifferenzen eingeebnet. Indes erlahmt im Zeitalter der „Individualisierung“ die Bindungskraft der Großverbände. Der kontinuierliche Mitgliederverlust der Gewerkschaften ist nur ein Krisenzeichen. Das andere sind die Forderungen einzelner Berufsgruppen nach eigenständigen Tarifverträgen. Mit dem Selbstbewusstsein von Funktionseliten ziehen kleine Berufsgewerkschaften für ihre Klientel in den Tarifkampf und bekunden ihre Unzufriedenheit mit der von ihnen als nivellierend empfundenen Tarifpolitik der Industriegewerkschaften.

Keht damit die Gewerkschaftsbewegung zu ihren Anfängen – der Organisation nach Berufsgruppen – zurück? Stehen andere Berufsgruppen in den Startlöchern zur Organisationsgründung? Muss das Prinzip der Tarifeinheit, der Grundsatz „Ein Betrieb – Eine Gewerkschaft“, aufgegeben werden?

Die Befürchtungen scheinen mir übertrieben. Eine kampffähige Gewerkschaft auf die Beine zu stellen, ist kein Murrenspiel. Die genannten Gruppen stützen sich auf eine ausgeprägte berufliche Identität und auf Organisationsformen, die teilweise weit zurückreichen (die Lokführergewerkschaft besteht seit 1867). Es sind dies Voraussetzungen, die etwa den Spezialisten der IT-Sektoren oder den Finanzdienstleistern, um zwei Beispiele moderner Funktionseliten herauszugreifen, weitgehend fehlen. Nicht auszuschließen ist indes, dass sich bereits organisierte Gruppen von den (fusionierten) Großverbänden abspalten und eigene Organisationen bilden.

Wie auch immer, die Gewerkschaften müssen sich ihrem Vertretungsdilemma stellen und ihm mit einer differenzierteren Interessenpolitik begegnen. Dazu gehört auch eine Neudefinition von Solidarität. Was für moderne Unternehmen heute ein „Muss“ ist – die Befolgung der Maxime „Managing Diversity“ – heißt für die Gewerkschaften: organisationspolitische Einbindung und „Pflege“ der strategischen Schlüsselgruppen, auf die es in tarifpolitischen Auseinandersetzungen letztlich ankommt. Wo dies nach dem Ausscheren von Berufsgruppen in einer einheitlichen Organisation (derzeit) nicht möglich ist, bieten sich Tarifgemeinschaften als zweitbeste Lösung an. Nachdem die GDL sich in einem hartnäckig geführten Tarifkampf als eigenständige Interessenvertretung durchgesetzt hat, sollte man sie in der Tarifgemeinschaft der Bahngewerkschaften willkommen heißen – als gleichberechtigte und kampfstärke Partnergewerkschaft für die zukünftigen Auseinandersetzungen.

Dr. Walther Müller-Jentsch ist emeritierter Professor für Soziologie (Lehrstuhl Mitbestimmung und Organisation) an der Ruhr-Universität Bochum.

e-mail: w.mueller-jentsch@rub.de