

Peter Donath, Annette Szegfü

» WIR MACHEN STOFF «

Die Gewerkschaft Textil-Bekleidung
1949–1998



[transcript] Histoire

Peter Donath, Annette Szegfü
»Wir machen Stoff«

Peter Donath, geb. 1953, war von 1975 bis 1998 auf verschiedenen Ebenen der Gewerkschaft Textil-Bekleidung (GTB) tätig, zuletzt als Vorstandssekretär für die Tarifpolitik. Nach der Integration der GTB in die IG Metall leitete er das tarifpolitische Team für die Branchen Textil und Bekleidung. Von 2009 bis 2014 war er Leiter des Bereichs Betriebs- und Branchenpolitik beim IG Metall-Vorstand.

Annette Szegfü (Dipl. Volksw.), geb. 1968, arbeitet im Bereich Tarifpolitik des IG Metall-Vorstandes. Von 2002 bis 2014 war sie in der Wirtschaftsabteilung und im Bereich Betriebs- und Branchenpolitik für die Analyse der Textil- und Bekleidungsindustrie zuständig.

Peter Donath, Annette Szegfü

»Wir machen Stoff«

Die Gewerkschaft Textil-Bekleidung 1949-1998

[transcript]

Diese Publikation wurde gefördert durch die IG Metall, die Hans-Böckler-Stiftung und die Kritische Akademie.



Hans Böckler
Stiftung
Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

kritische
akademie
inzell

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.



Dieses Werk ist lizenziert unter der Creative Commons Attribution 4.0 Lizenz (BY). Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell. (Lizenztext:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>)

Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z.B. Schaubilder, Abbildungen, Fotos und Textauszüge erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

Erschienen 2021 im transcript Verlag, Bielefeld

© Peter Donath, Annette Szegfü

Umschlaggestaltung: Maria Arndt, Bielefeld

Umschlagcredit: »10.000 Textilarbeiter gegen Misere 1973«, picture alliance/Klaus Rose

Lektorat: Jürgen Hahnemann, sprach-bild.de

Satz: Francisco Bragança

Druck: Friedrich Pustet GmbH & Co. KG, Regensburg

Print-ISBN 978-3-8376-5768-5

PDF-ISBN 978-3-8394-5768-9

<https://doi.org/10.14361/9783839457689>

Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier mit chlorfrei gebleichtem Zellstoff.

Besuchen Sie uns im Internet: <https://www.transcript-verlag.de>

Unsere aktuelle Vorschau finden Sie unter www.transcript-verlag.de/vorschau-download

Inhalt

- Vorwort** 9
- 1. Einleitung** 11
- 2. Die Branchen Textil und Bekleidung** 15
 - 2.1 Ein besonderer Stoff: Textil als Kulturgut und Kommunikationsmittel 15
 - 2.1.1 Branchendefinitionen 17
 - 2.1.2 Die Struktur der Branchen 19
 - 2.1.3 Die »Branche der armen Leute« 21
 - 2.1.4 Wirtschaftliche Entwicklung der Branchen 22
 - 2.1.5 Die neue internationale Arbeitsteilung – reguliert durch Welttextilabkommen 34
 - 2.2 Die Gewerkschaft Textil-Bekleidung 40
 - 2.2.1 Die Vorläuferorganisationen der GTB 41
 - 2.2.2 Gründung der Gewerkschaft Textil-Bekleidung 44
 - 2.2.3 Der erste Geschäftsführende Hauptvorstand 48
 - 2.3 Die Arbeitgeberverbände 50
 - 2.3.1 Der »Gesamtverband der Textilindustrie in der Bundesrepublik Deutschland« (Gesamttextil) 50
 - 2.3.2 Der Bundesverband Bekleidungsindustrie 55
- 3. Die Ära Werner Bock (1949–1963)** 57
 - 3.1 Der harte Kampf um höhere Löhne 57
 - 3.1.1 Theorie und Praxis des Koalitionsrechts 58
 - 3.1.2 Die Tarifpolitik der Anfangsjahre 59
 - 3.1.3 Der Streik von 1953 62
 - 3.1.4 Reform der Tarifverträge und Angleichung der Frauenlöhne 66
 - 3.1.5 Der Streik von 1958 70
 - 3.1.6 Das Konzept der »expansiven Lohnpolitik« und innovative Tarifpolitik jenseits des Lohnkampfes 73
 - 3.2 »Modernisierer« gegen »Traditionalisten« 77
 - 3.2.1 Konflikte in der Einheitsgewerkschaft 77

3.2.2	Oppositionelle Gemeinschaft der »Christen« und »Godesberger«	80
3.2.3	Kommunistische Unterwanderung?	83
3.2.4	Die »Reformer« setzen sich durch	86
3.3	Die Ära Werner Bock: Tarifpolitische Erfolge und organisationspolitische Verluste	91
4.	Die Ära Karl Buschmann (1963–1978)	97
4.1	Buschmanns Entspannungspolitik	97
4.1.1	Versachlichung – ein Angebot mit Bedingungen	97
4.1.2	Vom Gelingen und Scheitern der Anerkennungsforderungen	101
4.1.3	Streit und Streik um Mitgliedervorteile	105
4.1.4	Trotz Friedensangeboten weiter im Kampfmodus	111
4.1.5	Rationalisierungsschutz – der große Sprung?	114
4.1.6	1968: Der Gewerkschaftstag zieht Bilanz	117
4.1.7	Die Rezession 1966/1967 – Ende des Wirtschaftswunders	120
4.1.8	Der große Aufschwung	123
4.2	Die Kritische Akademie – Solitär der Tarifpolitik	124
4.2.1	Lehren aus der Geschichte	124
4.2.2	Die Kritische Akademie wird Wirklichkeit	125
4.3	Neue Herausforderungen erfordern eine neue Akzentsetzung	127
4.3.1	Die Branchenpolitik gewinnt an Bedeutung	128
4.3.2	Koordinatenwechsel in der Politik: Die sozialliberale Koalition	131
4.3.3	Stürmische Zeiten – Beschäftigung unter Druck	133
4.3.4	Soziale Freunde, liberale Feinde: Die GTB mobilisiert die Branchen	135
4.3.5	Kämpferische Lohnpolitik zum Auftakt der 1970er Jahre	137
4.3.6	Neue tarifpolitische Felder werden bestellt	140
4.4	Reformen im DGB und in der GTB	141
4.4.1	Strukturelle Schwierigkeiten	142
4.4.2	Für einen stärkeren Gewerkschaftsbund	142
4.4.3	Der große Sprung: Die Beitragsreform	146
4.4.4	Offensive »Vorwärtsstrategie«	151
4.5	Karl Buschmann – der große Steuermann der GTB	155
5.	Exkurs: Frauen in der GTB	159
5.1	Die Wegbereiterinnen im DTAV	159
5.2	An der Basis unverzichtbar, entbehrlich auf der Entscheidungsebene	161
5.3	Von behüteten »Defizitwesen« und selbstbewusst fordernden Frauen	167
5.4	Frauenförderpläne statt Quote	175

5.5 Gewerkschaftliche Frauenarbeit – Stachel in der Organisation oder einfach nur »Spielwiese«?	177
5.6 Frauenlöhne in der Frauenbranche	181
5.7 Frauen in der männergeführten GTB	183
5.8 Die Frauen im Geschäftsführenden Hauptvorstand	186
5.8.1 Liesel Kipp-Kaule	187
5.8.2 Gerda Linde	189
5.8.3 Waltraud Hessedenz	192
6. Die Ära Berthold Keller (1978–1990)	197
6.1 Der Kampf um Arbeitsplätze als zweites Aktionsfeld	197
6.1.1 Das GTB-Programm	198
6.1.2 Erneutes Ringen um die Welttextilabkommen	201
6.1.3 Die gesamtwirtschaftliche Krise verschärft die Branchenkrise	203
6.1.4 Neue Wege in der Tarifpolitik: Sparlohn statt Barlohn?	206
6.1.5 Mitgliederinteresse statt Vertragstreue?	210
6.2 Arbeitszeitverkürzung und ein besseres Welttextilabkommen sollen die Beschäftigung sichern	213
6.2.1 35-Stunden-Woche oder Vorruhestand?	214
6.2.2 Das vierte Welttextilabkommen	217
6.2.3 Kürzere, aber auch flexiblere Arbeitszeit	220
6.3 Arbeit gestalten, Arbeitsplätze sichern	224
6.3.1 Humanisierung der Arbeit – von Lärm bis Licht	224
6.3.2 Rationalisierungsschutz – alte Forderungen, neue Erfolge	227
6.4 Berthold Keller – Kämpfer für die Arbeitsplätze	229
7. Die Ära Willi Arens (1990–1998)	235
7.1 Vom Boom zum Absturz	235
7.1.1 Ostdeutschland: Der schnelle Tod einer Branche	236
7.1.2 West: Die Welle trägt noch	239
7.1.3 Am Rande des Abgrunds: Die Jahre 1993 und 1994	241
7.1.4 Aufarbeitung der Krisentarifrunden: Der Gewerkschaftstag 1994	249
7.1.5 Schwierige Tarifrunde trotz Aufschwung	252
7.1.6 Der große Handschlag: Das Branchenbündnis Textil-Bekleidung	254
7.2 Wir können es schaffen – oder auch nicht	261
7.2.1 Von den Träumen 1990 zur Wirklichkeit 1995	262
7.2.2 Kooperation statt Fusion? Die »fünf kleinen Tiger«	265
7.2.3 Aufgabe der Selbstständigkeit: IG Metall statt IG BCE	267
7.3 Vom Aufbruch bis zum Aufgeben: Die Ära Willi Arens	271

8. Finale und Fazit	277
8.1 Textil und Bekleidung in der IG Metall	277
8.1.1 Zwei Kulturen treffen aufeinander	277
8.1.2 Tarifpolitische Kontinuität	280
8.1.3 Integration in die IG Metall	284
8.2 Fazit: Durch Mitgliedernähe zum Erfolg	286
Tabellenanhang	295
Quellen und Literatur	323
Periodika	323
Protokolle, Geschäftsberichte und Archivalien	323
Literatur	325
Abkürzungsverzeichnis	337

Vorwort

Die Idee zu diesem Buch entstammt zum einem unserer engen Verbundenheit mit den Branchen Textil und Bekleidung, zum anderen der Tatsache, dass es bisher keine zusammenfassende Veröffentlichung zur Gewerkschaft Textil-Bekleidung (GTB) gibt. Diese Gewerkschaft hatte mit vielen Herausforderungen zu kämpfen, deren Hauptursachen in der volatilen wirtschaftlichen Entwicklung der Textil- und der Bekleidungsindustrie lagen. Dieser Wirtschaftszweig war der erste, der die Globalisierung mit voller Härte zu spüren bekam, noch bevor der Begriff »Globalisierung« in den allgemeinen Sprachgebrauch eingegangen war. Die GTB musste zwangsläufig Antworten auf die sich daraus ergebenden Problemstellungen finden.

Wir danken allen, die uns dabei unterstützt haben, die Idee in die Tat umzusetzen: Mit seiner Förderung hat der IG Metall-Vorstand das Fundament für unsere Arbeit gelegt. Seine ausgezeichnet sortierte Zentralbibliothek war oft ein Ort der Inspiration. André Mompour hat uns unkompliziert geholfen, versteckte Quellen in Zeitungsarchiven oder anderen Bibliotheken aufzustöbern. Sandra Naumann vom Ressort Koordination Branchenpolitik der IG Metall-Vorstandsverwaltung und Corina Neuerer von Destatis haben uns unermüdlich mit den nötigen wirtschaftlichen Daten versorgt.

Darüber hinaus hat uns die Stiftung Bildung, Erholung, Gesundheit mit ihrer Kritischen Akademie in Inzell Tür und Bibliothek geöffnet und uns produktive Klausuren ermöglicht. Das freundliche Team betreute und verpflegte uns mit Sterne-Qualität.

Unser Dank gilt der Hans-Böckler-Stiftung, die uns finanziell und logistisch zur Seite stand und damit einen wesentlichen Beitrag zum Erscheinen dieses Buches geleistet hat. Die Friedrich-Ebert-Stiftung verwaltet in ihrem »Archiv der sozialen Demokratie« 11.500 Ordner des GTB-Hauptvorstandes – ein unerschöpflicher Fundus, der uns manchen Hintergrund erhellt hat. Außerdem konnten wir auf die engagierte Unterstützung des Bayerischen Wirtschaftsarchivs zählen.

Ausgiebige Interviews mit Zeitzeugen haben das Verständnis für vergangene Entwicklungen geschärft. Wir bedanken uns bei Wolfgang Stender, Waltraud Hessedenz und Manfred Schallmeyer, ehemals geschäftsführende Vorstandsmitglieder der GTB, und Elke Volkmann, die aktuell ehrenamtliches Vorstandsmit-

glied der IG Metall ist und ihre hauptamtliche Tätigkeit in der GTB begonnen hat. Unser Dank gilt ebenso den früheren Hauptgeschäftsführern von Gesamttextil und dem Bundesverband der Bekleidungsindustrie, Klaus Schmidt und Rainer Mauer.

Der Politikwissenschaftler Wolfgang Schroeder hat uns bei der Konzeption des Buches unterstützt und wertvolle Hinweise gegeben. Christiane Wilke, Wilfried Hess, Wiebke Buchholz-Will und Alfred Eberhardt danken wir für die kritische Durchsicht einzelner Kapitel. Für das geduldige Lektorat geht ein herzlicher Dank an Jürgen Hahnemann. Und wir sagen ein finales Dankeschön an unsere Ehepartner Jutta und Randolph, die die mehrjährige Arbeit klaglos begleitet haben.

Frankfurt am Main, im Februar 2021

Peter Donath und Annette Szegfü

1. Einleitung

Die Gewerkschaft Textil-Bekleidung (GTB) war eine der einstmals siebzehn Gewerkschaften im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB). Dieses Buch dokumentiert erstmals das Wirken der GTB über den gesamten Zeitraum ihrer Existenz. Bei der Gründung des DGB im Jahr 1949 brachte die GTB 6,7 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder in den neuen Gewerkschaftsbund ein; bei ihrer Auflösung 1998 betrug der Anteil noch 2,3 Prozent. Mit dieser Liquidation endete die 129-jährige Tradition einer eigenständigen Gewerkschaft für Beschäftigte in der Textil- und der Bekleidungsindustrie, die 1869 mit der Gründung der »Internationalen Gewerksgenossenschaft der Manufaktur-, Fabrik- und Handarbeiter« begonnen hatte.

Die GTB konstituierte sich 1949 für die Bundesrepublik Deutschland und erweiterte ihren Zuständigkeitsbereich ab 1991 auf das wiedervereinigte Deutschland. 49 Jahre lang war sie die Vertretung für die Beschäftigten in der Textil- und Bekleidungsherstellung. Ihre Entwicklung ist untrennbar mit dem Auf und Ab der Textil- und der Bekleidungsindustrie verbunden.

Der Weg dieser beiden Industriezweige – zusammengenommen einst die größte Konsumgüterbranche in Deutschland – war von hoher Volatilität gekennzeichnet. Schon in den 1950er Jahren, als die gesamtwirtschaftliche Entwicklung kontinuierlich nach oben ging, durchlebte die Textilindustrie zwei Krisenperioden. Wie kein anderer Industriezweig sahen sich die Branchen internationalem Wettbewerbsdruck ausgesetzt. Bis dahin waren viele Länder nur Rohstofflieferanten insbesondere für die dominierende Baumwolle gewesen; in der Nachkriegszeit wurden Unternehmen zur Weiterverarbeitung in Entwicklungsländern aufgebaut. Der Herstellung von Garnen und Stoffen folgte die Verarbeitung zu Bekleidung. Das normierte Containersystem für den Gütertransport, das vor fünfzig Jahren die Welt eroberte, erleichterte den Warenaustausch enorm und beschleunigte dadurch die Internationalisierung der Produktion. Die unter deutlich schlechteren Arbeitsbedingungen als in den Industrieländern produzierten Textilien und Bekleidungswaren überschwemmten die Industrieländer.

Die bundesdeutsche Regierung hatte wenig Interesse, in diesen Prozess einzugreifen, sah sie doch die Verlagerung von Textil- und Bekleidungsherstellung als Kompensation für die Exportlastigkeit der Automobil- und Maschinenbau-

industrie. Während die Bekleidungsproduktion lohnintensiv und daher besonders verlagerungsanfällig war, kostete in der Textilindustrie die Automatisierung der Produktion viele Arbeitsplätze. Im Gegensatz zum Bergbau oder der Stahlindustrie, die bei ihren Strukturkrisen vielfältige staatliche Unterstützungen erhielten, ging die Textil- und Bekleidungsindustrie im Großen und Ganzen leer aus.

Die GTB hatte die Interessenvertretung der Beschäftigten unter den wahrscheinlich schwierigsten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen eines Industriezweiges in der Bundesrepublik zu organisieren. Bemerkenswert ist die Art, wie sie auf die wirtschaftliche Lage »ihrer« Industrien reagierte: Anstatt zu resignieren, entwickelte die GTB Strategien, um die Interessen der Beschäftigten trotz widriger Rahmenbedingungen wirkungsvoll zu vertreten. Dies betraf in erster Linie ihr »Hauptgeschäft« als Gewerkschaft, die Regelung der Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge. Grundvoraussetzung hierfür war die Beibehaltung ihrer Handlungsmacht, also Erhalt und Ausbau der Durchsetzungsfähigkeit trotz schrumpfender Beschäftigtenzahl. Bei Inhalten und Umsetzungsstrategien musste die GTB eine Reihe weiterer Faktoren berücksichtigen wie das Qualifikationsniveau der Beschäftigten, deren Identifikation mit ihrer Arbeit und der Branche, die Größe der Betriebe, das Geschlechterverhältnis, besonders aber den gewerkschaftlichen Organisationsgrad und die Bereitschaft der Mitglieder, sich nicht nur verbal für Forderungen einzusetzen.

In diesem Buch beschreiben wir, wie die GTB auf diese Herausforderungen reagierte, wie sie die Interessenvertretung gegenüber Arbeitgeberverbänden und Regierung organisierte, aber auch, wie es ihr trotz der widrigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen gelang, ihre Organisation zu stabilisieren. Am Anfang der Darstellung steht die Entwicklung der Textil- und der Bekleidungsindustrie in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts (Kapitel 2). Weil die Tarifpolitik der Bereich ist, in dem Gewerkschaften autonom handeln, nimmt die Beschreibung wesentlicher Ereignisse auf diesem Gebiet breiten Raum ein. Die GTB legte den Gestaltungsspielraum weit aus und verfolgte innovative Ideen. Trotz großer Herausforderungen in den von ihr vertretenen Branchen verharrte sie nicht im Windschatten der Tarifpolitik der Metall- und Chemieindustrie, sondern setzte eigene Akzente. Dabei musste die GTB ihre Durchsetzungsfähigkeit oft unter Beweis stellen und hat – selten im Fokus der Öffentlichkeit – während der gesamten Zeit ihres Bestehens Arbeitskämpfe bestritten.

Inhalte und Vorgehensweisen der Tarifpolitik werden vom Verhältnis zum Gegenüber, also den Unternehmen und ihren Verbänden mitbestimmt. Zehn Jahre nach ihrer Gründung hat die GTB intensiv darum gerungen, wie dieses Verhältnis künftig zu gestalten sei. Die Vorgänge um den Richtungsstreit und die Beschreibung der Protagonist:innen und ihrer Strategien sind von hoher Bedeu-

tung für das Verständnis der GTB-Politik und werden deshalb in Kapitel 3.2 ausführlich beschrieben.

Der mit dem Führungswechsel verbundene sozialpartnerschaftliche Ansatz sah im Gegenzug Zugeständnisse der Arbeitgeber vor. Als diese auf die Kernforderung – einen Bonus für Gewerkschaftsmitglieder – nicht eingingen, versuchte die GTB, diese Forderung per Arbeitskampf durchzusetzen, und brach damit im Jahr 1965 einen Grundsatzkonflikt vom Zaun (siehe Kapitel 4.1.3). Auch 31 Jahre später schrieb sie Tarifgeschichte, als sie 1996 als erste Gewerkschaft mit der Vereinbarung von Öffnungsklauseln bei Lohn und Gehalt den Druck auf Flächentarifverträge verringerte (siehe Kapitel 7.1.6). Manche zunächst umstrittenen tarifpolitischen Ansätze wurden später von anderen Gewerkschaften aufgegriffen.

Als Textil-Bekleidungs-Gewerkschaft entwickelte die GTB ergänzend zur Tarifpolitik schon früh eine Branchenpolitik, die aufgrund der Bedrängnis, in die »ihre« Branchen geraten waren, zunehmend wichtiger wurde. Ab 1969 agierte sie dabei im Spannungsfeld zwischen grundsätzlicher Zustimmung und branchenpolitischem Kontra gegenüber der Außenhandelspolitik der sozialliberalen Bundesregierung (siehe Kapitel 4.3.2).

Insgesamt hatte die GTB in ihrer Geschichte vier Vorsitzende. Diese prägten ihre Organisation in besonderer Weise, so dass dieses Buch entlang ihrer Amtszeiten aufgebaut ist. Abweichend vom chronologischen Aufbau werden die Bemühungen der GTB-Führung nachgezeichnet, das Verhältnis zwischen dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) als Dachverband und seinen Mitgliedsgegewerkschaften neu zu ordnen, die eigene organisatorische Professionalisierung voranzutreiben und finanzielle Handlungsmöglichkeiten herzustellen.

Die GTB war die einzige Industriegewerkschaft, in der die Mehrheit der Mitglieder weiblich war. Deshalb haben wir den Fragen und Widersprüchen, die sich aus dem jeweiligen Rollenbild der Frauen und ihrer Mitgliedermajorität innerhalb einer fast ausschließlich männlich dominierten Gewerkschaftsführung zwangsläufig ergaben, ein eigenes Kapitel in Form eines Exkurses gewidmet (Kapitel 5). In Kapitel 8.1 gehen wir schließlich auf die Fortführung der Gewerkschaftsarbeit in den textilen Branchen innerhalb der IG Metall ein, mit der die GTB 1997/1998 ein Integrationsabkommen geschlossen hat und die seitdem die zuständige Gewerkschaft für die Textil- und die Bekleidungsindustrie ist.

Als Quellen dienten in erster Linie die Geschäftsberichte des Hauptvorstandes, die die Branchen- und Tarifentwicklungen ausführlich und detailliert beschreiben. Außerdem wurden die Wortprotokolle der Gewerkschaftstage ausgewertet, die neben Reden und Diskussionen auch die Beschlüsse der Organisation dokumentieren. Bis 1971 wurden Wortprotokolle der GTB-Frauenkonferenzen veröffentlicht, die wir ebenfalls herangezogen haben. Ergänzend hierzu wurden Geschäftsberichte und Protokolle der DGB-Bundeskonferenzen genutzt, außerdem die 48 Jahrgänge der Mitgliederzeitung.

Das »Archiv der sozialen Demokratie« der Friedrich-Ebert-Stiftung verwaltet den gesamten Aktenbestand des GTB-Hauptvorstandes. Als Quelle und für das Verständnis vieler Vorgänge sind diese Unterlagen von besonderer Bedeutung und vielfach in die Arbeit mit eingeflossen. Einsicht in Dokumente von Gesamttextil und dem Bundesverband der Bekleidungsindustrie ermöglichte uns das Bayerische Wirtschaftsarchiv. Leider haben die Arbeitgeberverbände ihre Akten nach 1965 nicht oder nur in wenigen Fragmenten öffentlich zugänglich archiviert oder aufbewahrt. Durch die verwendete Literatur wurde die Innensicht um einen weiteren Blick von außen ergänzt. Die wissenschaftlichen Arbeiten von Alex Gertschen, Stephen John Silvia und Andrea Beyer lieferten weitere Fakten zu verschiedenen Teilbereichen und kritische Reflexionen der GTB-Politik, die in diese Arbeit eingeflossen sind.

Die Forschungsergebnisse von Stephan H. Lindner zur Entwicklung der westdeutschen und französischen Textilindustrie ergänzte die eigene Kenntnis der Branchenentwicklung. Als nicht unwesentlicher Bestandteil sind auch eigene Erinnerungen und gesammelte Dokumente des Autors, der ab 1971 ehrenamtlich und ab 1975 hauptamtlich für die GTB tätig war, in die Arbeit eingeflossen. Durch Zeitzeugeninterviews wurden manche Hintergründe erhellt. Als Basis für die wirtschaftlichen Kennzahlen der Branchen im Anhang des Buches wurde auf die entsprechenden Fachserien des Statistischen Bundesamtes zurückgegriffen. Die Bewertungen und Schlussfolgerungen erfolgten aus der akteursbezogenen Perspektive des mit der Textil- und der Bekleidungsindustrie und der Gewerkschaftsarbeit seit Jahrzehnten verbundenen Autorenteam.

2. Die Branchen Textil und Bekleidung

2.1 Ein besonderer Stoff: Textil als Kulturgut und Kommunikationsmittel

Weil er kein schützendes und wärmendes Fell besitzt, entwickelte der Mensch bereits früh ein starkes Bedürfnis nach Kleidung. Laut der Maslow'schen Theorie zählt dieses zu den Grundbedürfnissen, die wie die Luft zum Atmen oder Essen und Trinken der Lebenserhaltung dienen. So entstand eine der ältesten Kulturtechniken der Menschheit: die Herstellung von Bekleidung und entsprechenden Textilien. Anfangs verwendeten die Menschen zum Schutz vor Kälte und Nässe ausschließlich tierische Felle. Da der Tragekomfort jedoch zu wünschen übrig ließ, experimentierten sie mit tierischen und pflanzlichen Fasern wie Wolle oder Flachs. Später verbesserte die Technik des Nähens die Funktionalität von Kleidung und die spätere Erfindung von Spinn- und Webtechniken ermöglichte es, textile Flächen für die weitere Bearbeitung herzustellen.

Im Laufe der Jahrhunderte wurde Bekleidung aber nicht nur materiell weiterentwickelt, sondern auch zum Kommunikationsmittel, dessen Aussagekraft für Gesellschaften unerlässlich ist. Einst ein Symbol für Reichtum, werden heute über die Kleidung Mitglieder bestimmter Gruppen identifiziert, Unternehmen oder Berufsstände gekennzeichnet. Kleidung gibt Auskunft über Rang und Namen der Tragenden, prägt Stil- und Schönheitsbewusstsein oder ist schlicht ein Statement, indem sie für bestimmte Meinungen, Haltungen oder Stimmungen steht.

Mit der Industrialisierung änderte sich Ende des 18. Jahrhunderts die Textilproduktion in Europa grundlegend. Die englische Erfindung der »Spinning Jenny« ersetzte das Spinnrad und ihre Weiterentwicklung ver Hundertfache die Spinnleistung. Der ersten Spinnmaschine folgten rasch automatisierte, dampfmaschinenbetriebene Verfahren. Die deutschen Fabrikanten setzten noch lange auf die billige Handarbeit und gaben den aufkommenden Preisdruck an die Heimarbeiter:innen weiter. Die Folge waren Hungerlöhne trotz endloser Arbeitszeiten und Mitarbeit von Frauen und Kindern. 1840 schrieben schlesische Zeitungen von 50.000 vom Hungertod bedrohten Familien in der Branche. 1844 schlossen sich die Textilbeschäftigten im schlesischen Peterswaldau zum Aufstand gegen die

Textilfabrikanten Zwanziger und Dierig zusammen. 1892 veröffentlichte Gerhart Hauptmann sein Drama »Die Weber«, das den schlesischen Weberaufstand und die Not der verzweifelten Menschen zum Inhalt hat.

Mitte des 20. Jahrhunderts mussten sich die Textil- und die Bekleidungsbranche einer weiteren grundlegenden Veränderung stellen. Nach zwei Weltkriegen führten steigende Einkommen zu mehr Konsum – auch von textilen Produkten: Auf die »Fresswelle« folgte in Deutschland die »Bekleidungselle«. Die Kleiderschränke füllten sich, die Bekleidungsproduktion stieg kontinuierlich. Ab Ende der 1960er Jahre beförderten gesellschaftspolitische Veränderungen einen grundsätzlichen textilen Kulturwandel: Klassische Sonntagskleidung wurde im wahrsten Sinne des Wortes »old fashioned«.

Der Anteil des Haushaltseinkommens, der für textile Produkte aufgewendet wurde, ging im Laufe dieser Entwicklung kontinuierlich zurück. Dies hing sowohl mit zunehmenden Bekleidungsimporten aus Niedriglohnländern als auch mit den stetig steigenden Haushaltseinkommen zusammen. Während Anfang der 1960er Jahre über die Hälfte des Einkommens für das leibliche Wohl und das sogenannte »Dach über dem Kopf« ausgegeben wurde (40,3 bzw. 14,3 Prozent; siehe Abbildung 1), wurden für Kleidung und Schuhe immerhin noch 12,1 Prozent des Einkommens aufgewendet. Bis 1998 halbierte sich dieser Haushaltsposten auf 5,7 Prozent, während sich der Anteil für die Wohnung im gleichen Zeitraum mehr als verdoppelte (von 14,3 auf 32,2 Prozent).

Abbildung 1: Aufwendungen privater Haushalte (1962/1963–1998)

	1962/ 1963	1969	1973	1978	1983	1988	1993*	1998*
hochgerechnete Haushalte (in 1.000)	19.659	20.540	21.155	22.050	23.469	24.877	28.917	25.954
Nahrungsmittel, Getränke, Tabakwaren	40,3 %	33,2 %	28,1 %	25,5 %	23,6 %	22,5 %	21,0 %	13,7 %
Bekleidung, Schuhe	12,1 %	10,8 %	10,3 %	9,2 %	8,8 %	8,2 %	7,7 %	5,7 %
Miete, Energie, Wohninstandhaltung	14,3 %	18,3 %	20,5 %	21,5 %	24,8 %	27,4 %	26,4 %	32,2 %
Haushalt, Innenausstattung	11,5 %	11,9 %	12,1 %	11,2 %	9,4 %	8,7 %	8,4 %	6,8 %
Verkehr	7,7 %	11,3 %	13,1 %	16,0 %	16,2 %	15,1 %	17,1 %	13,5 %
Gesundheit	5,5 %	4,3 %	4,6 %	4,4 %	4,3 %	4,7 %	6,1 %	3,8 %
Bildung, Unterhaltung, Kultur	6,5 %	6,4 %	7,6 %	7,9 %	8,4 %	8,8 %	8,8 %	19,9 %
persönliche Ausstattung	2,8 %	3,8 %	3,8 %	4,5 %	4,4 %	4,7 %	4,3 %	4,3 %

* bis 1988 früheres Bundesgebiet, ab 1993 westdeutsche Bundesländer

Eigene Darstellung; Datenquelle: Statistisches Bundesamt (Destatis): Einkommens- und Verbrauchsstichprobe (EVS; verschiedene Jahrgänge).

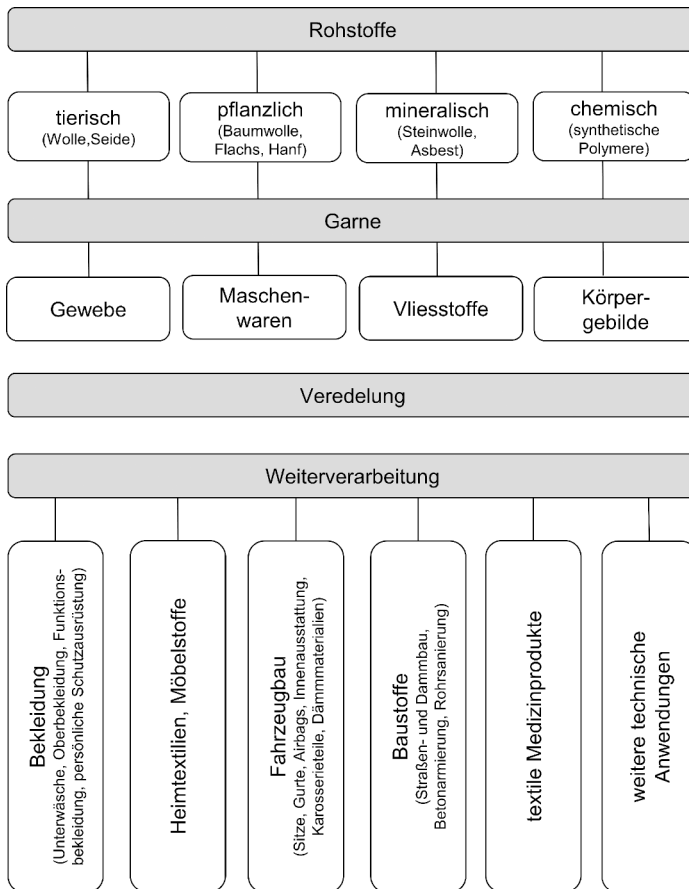
Da auch die Aufwendungen für Nahrungs- und Genussmittel im Laufe der Jahre deutlich zurückgingen, konnten die Verbraucher:innen das verbleibende Geld für Konsumgüter und Dienstleistungen ausgeben. Die heimische Textil- und Bekleidungsindustrie schaffte es nicht, die steigende Kaufkraft der privaten Haushalte für sich zu nutzen.

2.1.1 Branchendefinitionen

Die Textilindustrie des 20. Jahrhunderts kann grob in drei Produktionsstufen unterteilt werden (siehe Abbildung 2):

- Erstens die *Erzeugung von Garnen* aus tierischen, pflanzlichen, mineralischen oder chemischen Rohstoffen durch Spinnen, Zwirnen, Seilen und Texturieren.
- Als nächste Stufe folgt die *Herstellung von Flächengebilden*, insbesondere zu Geweben, Maschenwaren oder Vliesstoffen. Garne können auch zu Körpergebilden wie Schläuchen oder Strümpfen oder zu Vorerzeugnissen beispielsweise für den Kunststoffbau weiterverarbeitet werden.
- Integriert oder extern organisiert ist die abschließende dritte Stufe, die *Textilveredelung* durch Bleichen, Färben, Bedrucken oder Ausrüsten. Letzteres ermöglicht spezielle Stoffeigenschaften (Griffigkeit, Bügelfreiheit, Verhindern des Einlaufens) oder verstärkt diese.

Abbildung 2: Produktionsstufen der Textil- und der Bekleidungsindustrie



Quelle: Eigene Darstellung.

Die sogenannten technischen Textilien entwickelten sich im 20. Jahrhundert zu den innovativsten textilen Produkten. Von 1980 bis 1990 stieg der Anteil technischer Textilien an der westeuropäischen Textilproduktion von 9 Prozent auf 22 Prozent;¹ ihr Umsatzanteil ist inzwischen nach Angaben des »Industrieverbandes Veredelung - Garne - Gewebe - Technische Textilien« (IVGT) auf 50 Prozent aller in Deutschland hergestellten Textilien gestiegen.² Ihre Anwendungsgebiete sind vielfältig; die landläufig bekannte Verarbeitung zu Arbeitsschutzkleidung oder modischer und funktioneller Outdoor-Bekleidung stellt nur einen kleinen Teil davon dar. Technische Textilien kommen auch in der Baubranche als textilbewehrter Beton oder in der Medizin als textile Implantate zum Einsatz. In Flugzeugflügeln und im Fahrzeugbau werden Faserverbundstoffe verarbeitet; auch selbstklebende Teppiche sind hochwertige textile High-Tech-Produkte.

Die Bekleidungsindustrie entstand aus der Entwicklung von handwerklicher Einzelfertigung hin zu einer an industrieller Massenproduktionen orientierten Herstellung. Standardisierte Konfektionsgrößen waren das Fundament, um in größeren Stückzahlen produzieren zu können. Zum Zuschneiden werden viele Stofflagen übereinandergelegt und auch das Nähen und Bügeln sowie die Qualitätskontrolle erfolgt in großen Mengen. Die Näharbeiten werden hochgradig arbeitsteilig vorgenommen, wobei die einzelnen Arbeitsschritte weniger als 30 Sekunden bis zu wenigen Minuten dauern.

Aktuell fertigt die deutsche Bekleidungsindustrie weniger als 5 Prozent der von ihr vertriebenen Produkte im Inland und konzentriert sich in der Regel auf Entwicklung, Einkauf und Vertrieb sowie Logistik und Verwaltung – aber selbst diese organisatorischen Bereiche werden immer stärker ausgelagert.

2.1.2 Die Struktur der Branchen

In der Nachkriegszeit arbeiteten noch 17 Prozent aller Industriebeschäftigten in Westdeutschland in der Textil- und der Bekleidungsindustrie. Erst 1973 sank ihr Anteil im Verarbeitenden Gewerbe auf unter 10 Prozent, während der Anteil der Betriebe über diese Zeitspanne hinweg fast stabil bei rund 15 Prozent lag. Im Laufe der nachfolgenden Jahre forderte der Strukturwandel seinen Tribut: 1990 waren nur noch 5 Prozent aller Industriebeschäftigten in der Textil- und der Bekleidungsbranche angestellt und auch die Wiedervereinigung hatte nur wenig Auswirkungen auf den gesamtdeutschen Beschäftigtenanteil: Ende der 1990er Jahre betrug der Wert nur noch 3 Prozent.³

1 Wikipedia-Artikel »Technische Textilie«, Abschnitt »Historische Entwicklung« (Abruf am 15.1.2021).

2 IVGT (o. J.): Das Netzwerk für die Textilindustrie. Technische Textilien.

3 Statistisches Bundesamt (Destatis) (2008): Fachserie 4, Reihe 4.1.1; eigene Berechnungen.

Die traditionell mittelständisch geprägte betriebliche Struktur änderte sich im Laufe der Zeit kaum: 1951 arbeiteten durchschnittlich 110 Beschäftigte in den Betrieben der Textil- und der Bekleidungsindustrie. Die Rationalisierungsmaßnahmen der nächsten Jahrzehnte reduzierten den Durchschnittswert auf »nur« rund 100 Beschäftigte pro Betrieb und auch nach der deutschen Wiedervereinigung hatten textile Unternehmen im Durchschnitt noch 95 Beschäftigte.

Geografisch blieb die deutsche Textilindustrie seit dem 19. Jahrhundert auf bestimmte Regionen mit unterschiedlichen Produktschwerpunkten beschränkt. Nach dem Zweiten Weltkrieg und dem Verlust der Ostgebiete sowie nach Gründung von Bundesrepublik und DDR siedelten große Unternehmen aus Schlesien, dem Sudetenland und Sachsen nach Westdeutschland um. Damit war ab Beginn der 1950er Jahre die ganze Breite der Textilproduktion in der jungen Bundesrepublik vertreten.

Zu den traditionellen Textilregionen gehört das Münsterland mit dem Schwerpunkt Baumwollverarbeitung. Konzerne wie NINO, Rawe und van Delen beschäftigten viele Tausend Menschen. Zentrum der Flachsspinnereien und Leinenproduktion war Ostwestfalen, wo sich früh Bekleidungsunternehmen wie Seidensticker, Brax-Leineweber, Hucke und Ahlers mit großen Produktionsstätten für Wäsche und Damenoberbekleidung angesiedelt hatten. Auch der Bereich Nordrhein war von der Textilindustrie geprägt – so nannte sich Krefeld zu recht die »Seidenweberstadt«.

Im Süden Baden-Württembergs gab es unzählige Textilunternehmen und mit Triumph und Schiesser die großen Weltunternehmen der Wäschebranche. Beide waren ursprünglich mehrstufige Unternehmen, die die zu verarbeitenden Stoffe selbst strickten und wirkten. Heute gilt dies nur noch für die Hersteller Mey und Trigema. Außerdem entwickelte sich von Oberfranken bis ins Fichtelgebirge eine starke Textilindustrie und im bayerischen Schwaben profitierte Augsburg von der aus Schlesien stammenden Dierig-Dynastie.

Die Bekleidungsindustrie entwickelte sich etwas später. An ihren Schwerpunkten in Ostwestfalen, Unterfranken und Berlin fehlten im Nachkriegsdeutschland bald Arbeitskräfte, so dass die Unternehmen mit kleineren Produktionsstätten in ländliche Regionen auswichen. Die Anzahl der Bekleidungsbetriebe wuchs von Mitte der 1950er Jahre bis Mitte der 1960er Jahre um rund 60 Prozent, was nahezu 2.000 Neugründungen entsprach.

Noch im Jahr 1995 lag der textile Schwerpunkt mit über 400 Betrieben und 47.000 Beschäftigten in Nordrhein-Westfalen, gefolgt von Bayern (285 Betriebe) und Baden-Württemberg (309 Betriebe) mit jeweils ca. 30.000 Beschäftigten. In den 167 sächsischen Betrieben waren zur gleichen Zeit 12.500 Arbeitnehmer:innen beschäftigt. In den übrigen Bundesländern war die Zahl der Textilbetriebe nur

zweistellig oder noch geringer.⁴ In der DDR hatte die textile Be- und Verarbeitung ihren Schwerpunkt in Sachsen, wo in der Region Chemnitz, in der Lausitz und im Vogtland bis heute noch einige Betriebe bestehen.

2.1.3 Die »Branche der armen Leute«

Über 30.000 Jahre hinweg waren Spinnen und Weben handwerkliche Tätigkeiten, die im Gegensatz zu anderen Zünften nur wenig Wohlstand brachten. Im auslaufenden 18. Jahrhundert begann in der Textilindustrie die industrielle Revolution, die die Arbeitswelt der Menschen gravierend änderte. Mechanische Spinnmaschinen und Webstühle wurden durch Dampfmaschinen angetrieben, Textilien waren durch das neue Produktionssystem »Fabrik« maschinell und damit viel schneller und in größeren Mengen herstellbar.

Die bis dahin meist in Wohnhäusern in Handarbeit hergestellten Textilien verloren ihre Wettbewerbsfähigkeit. Die erwerbslos gewordenen Handwerker wanderten in die neu gegründeten Fabriken, aber ihre Hoffnung, so dem Elend zu entkommen, erfüllte sich nicht. Das 19. Jahrhundert war durch einen Unterbietungswettbewerb zwischen den Arbeitssuchenden gekennzeichnet, weil die maschinell erreichte höhere Produktivität zu einem Überangebot an Arbeitskräften führte. Die niedrigen Löhne in den Textilfabriken reichten nicht zum Überleben der Familien, so dass Frauen und oft auch Kinder mitarbeiten mussten. Sechs Tage die Woche schufteten sie 10 bis 14 Stunden täglich, um den Wohlstand der Textilfabrikanten zu mehren.

1854 erhielten Textilarbeiter nur 85 Prozent des durchschnittlichen Einkommens von Industriebeschäftigten und bis 1939 sank dieser Wert sogar auf 68 Prozent.⁵ Auch in der jungen Bundesrepublik gelang es nicht, diese Lücke zu schließen. Während andere Industriebranchen die Vorzüge der Mechanisierung nutzten und die Produktivität durch stetigen Ausbau erhöhten, waren viele Textilunternehmer weniger vorausschauend und verweigerten den dafür nötigen Kapitaleinsatz. Billige Arbeitskräfte und ein überalterter Maschinenpark blieben das Charakteristikum der Textilbranche. Die Gründe waren in der Nachkriegszeit dieselben wie zu Beginn der Industrialisierung: die traditionell geringgeachtete und schlechter bezahlte Frauenarbeit sowie vermeintlich einfache Tätigkeiten, die in den Augen der Arbeitgeber keine hohe Entlohnung rechtfertigten.

Der Anteil der Arbeiterinnen in der Bekleidungsindustrie betrug in den 1970er Jahren rund 85 Prozent und steigerte sich 1990 mit dem Strukturwandel von weniger Produktion zu mehr Logistiktätigkeit auf rund 88 Prozent. Das Beschäftigungsverhältnis in der Textilindustrie war aufgrund der Mechanisierung

4 Krippendorf/Holst/Richter (2009): Branchenanalyse Textilindustrie, S. 7.

5 Wassermann (1985): Arbeitsgestaltung als Gegenstand gewerkschaftlicher Politik, S. 68.

deutlich ausgewogener: 1970 waren dort 54 Prozent Frauen beschäftigt, 1990 sank ihr Anteil auf 43 Prozent.⁶ Im Jahr 1954 waren 40 Prozent der weiblichen Beschäftigten ungelernt, weitere 40 Prozent gelernt oder angelernt und die restlichen 20 Prozent hatten zwar eine Ausbildung, übten aber einen anderen als den erlernten Beruf aus.⁷

Fest steht, dass sich die Textil- und die Bekleidungsindustrie wie kein anderer Industriezweig das traditionelle Frauenbild zunutze machte, wonach Frauenarbeit lediglich als Zuverdienst galt, weniger geachtet war und schlechter vergütet wurde. So waren die Textil- und die Bekleidungsbranche die »Arme-Leute-Industrie« – ein Zustand, der bis heute nachwirkt.

2.1.4 Wirtschaftliche Entwicklung der Branchen

Im Gegensatz zu anderen Industriebranchen in Deutschland mussten sich die Textil- und die Bekleidungsindustrie schon früh und fast gleichzeitig vier großen Problemen stellen:

- Die Abhängigkeit von importierten Rohstoffen und die damit verbundenen Währungsrisiken belasteten die Textilindustrie.
- Außerdem unterschätzten die Unternehmen das Abflauen der »Bekleidungs- welle« in der Nachkriegszeit und standen so vor einer Überproduktion, die bereits 1958/1959 zu Kurzarbeit und Entlassungen führte.
- Die Wertigkeit von Kleidung in der gesellschaftlichen Wahrnehmung veränderte sich und andere Konsumgüter eroberten die privaten Haushalte – ein Trend, den die Bekleidungs- und die Textilbranche bis heute nicht umkehren konnten.
- Zu guter Letzt wurde diese Entwicklung durch eine Handelspolitik forciert, die weltweiten Warenströmen nur wenig Einhalt gebot. Auch der Versuch der Industrieländer, die Flut von Billigtextilien auf dem Weltmarkt durch die Importquoten verschiedener Welttextilabkommen einzuschränken, misslang (siehe Kapitel 2.1.5).

Bald nahmen die Arbeitsplatzverluste in der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie dramatische Ausmaße an: 1957 war mit 965.000 Beschäftigten der Höchststand in den textilen Branchen erreicht. Bis 1975 ging ein Drittel dieser Arbeitsplätze verloren; 1985 waren es mit 420.000 Arbeitsplätzen nicht einmal mehr die Hälfte. Nach der deutschen Wiedervereinigung stabilisierte sich die

6 Statistisches Bundesamt (1970): Reihe 15, S. 13; Statistisches Bundesamt (1990): Fachserie 16, Reihe 2.1, S. 16.

7 GTB: Geschäftsbericht 1953–1954 des Hauptvorstandes, S. 198.

Zahl zwar kurzfristig mit rund 371.000 Beschäftigten in 1990 (siehe Abbildung 3), aber danach setzte sich der Strukturwandel unerbittlich fort und erfasste auch die meisten ostdeutschen Betriebe mit voller Wucht. Bis zum Jahr 2000 halbierte sich die Zahl der bundesweit Beschäftigten auf rund 185.000.

Abbildung 3: Strukturdaten im Textil- und Bekleidungsgewerbe (1951–2000)

	1951	1960	1970	1980	1990*	2000*
Betriebe ¹⁾	7.389	8.999	7.704	5.392	3.526	1.873
Beschäftigte ¹⁾	809.506	947.433	869.911	541.232	370.666	185.195
Anteil am Verarbeitenden Gewerbe	17,1 %	12,7 %	10,1 %	7,4 %	5,1 %	3,0 %
Bruttolohn- und gehalts- summe ¹⁾ (in Mio. Euro)	—	2.366	4.885	6.554	6.745	4.693
Lohnquote	—	19,9 %	23,8 %	23,9 %	19,4 %	17,8 %
Umsatz (in Mio. Euro) ¹⁾	8.277	11.871	20.533	27.476	34.825	26.409
Anteil am Verarbeitenden Gewerbe	15,5 %	9,1 %	7,3 %	4,6 %	3,8 %	2,0 %
Auslandsumsatz ¹⁾ (in Mio. Euro)	391	797	2.059	4.610	8.837	8.594
Exportquote	4,7 %	6,7 %	10,0 %	16,8 %	25,4 %	32,5 %
Produktion ²⁾ (in Mio. Euro)	—	—	24.454	24.769	26.081	16.375
Einfuhren ²⁾ (in Mio. Euro)	—	—	4.504	14.239	25.646	31.730
Ausfuhren ²⁾ (in Mio. Euro)	—	—	2.774	8.572	16.519	18.943
Inlandsmarkt (in Mio. Euro)	—	—	26.184	30.436	35.208	29.162
Einfuhrüberschuss (in Mio. Euro)	—	—	1.730	5.668	9.127	12.787

* Berichtskreis: bis 1980 früheres Bundesgebiet, ab 1990 Gesamtdeutschland

1) nach Betrieben (WZ-2008-Code 13, 14)

2) nach Güterklassen und Güterabteilungen (GP-2009-Code 13, 14)

Eigene Darstellung; Datenquellen: Statistisches Bundesamt (Destatis); Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA); eigene Berechnungen.

Im Gegensatz zur rückläufigen Inlandsproduktion nahm der textile Außenhandel im Laufe der Jahre an Fahrt auf. Bekleidung war ein – im wahrsten Sinne des Wortes – leicht zu handelndes Gut und die Herstellung konnte überwiegend mit menschlicher Arbeitskraft bewerkstelligt werden. Solange billige Arbeitskräfte zur Verfügung standen, erschien den Textilunternehmern die Investition in teure Maschinen eher zweitrangig. Unterstützt wurde diese Einstellung durch eine entsprechende Außenhandelspolitik, die wieder eingeführte Waren gänzlich oder teilweise von Abgaben befreite. Die sogenannte passive Lohnveredelung ermöglichte es den Unternehmen, die Produktion ins billigere europäische Ausland zu verlagern und die Ware zur Fertigstellung wieder zu importieren. Allein 1970 betrug der Beschäftigungsanteil der osteuropäischen Länder an der weltweiten Textil- und Bekleidungsindustrie 19 Prozent, der Anteil der Entwicklungsländer lag sogar bei 51 Prozent.⁸

Die Möglichkeit der passiven Lohnveredelung und die im Ausland gefertigte Billigkleidung ließ die Textilimporte rasant steigen. Wurden 1970 noch Textilien im Wert von 4,5 Milliarden Euro importiert, hatte sich dieser Wert 1980 bereits verdreifacht und 1990 um weitere 80 Prozent auf fast 25,6 Milliarden Euro erhöht. Nach Berechnungen des Instituts der Deutschen Wirtschaft stieg der Anteil der deutschen Textil- und Bekleidungsimporte an der Inlandsversorgung von 19 Prozent im Jahr 1970 auf 80 Prozent zur Jahrtausendwende.⁹ Die größten Vorleistungsproduzenten waren Bekleidungsunternehmen in Polen, Rumänien und Tunesien mit einem Anteil von ca. 40 Prozent, weitere 20 Prozent der Produkte wurden in Tschechien, der Slowakei, Kroatien und Ungarn bearbeitet.¹⁰

Obwohl die inländische Produktion von Textilien und Bekleidung abnahm, vervielfachte sich die Zahl der Ausfuhren in jedem Jahrzehnt. Die Exportquote, die 1951 noch 4,7 Prozent betrug, konnte bis 1970 verdoppelt werden (siehe Abbildung 3). 1980 wurden Waren im Wert von rund 8,6 Milliarden Euro ausgeführt, was einem Exportanteil von 16,8 Prozent entsprach; 1990 wurden bereits 25,4 Prozent aller textilen Produkte exportiert. Da die Bekleidungshersteller die Vorteile der passiven Lohnveredelung früh nutzten und der überwiegende Teil der in Deutschland verkauften Bekleidung bald billig im Ausland hergestellt wurde, verzeichneten die Textil- und die Bekleidungsindustrie seit der Nachkriegszeit immer einen Einfuhrüberschuss. 1970 lag er bei 1,7 Milliarden Euro und hatte sich

8 Fröbel/Heinrichs/Kreye (1977): Die neue internationale Arbeitsteilung, S. 72.

9 Zum Vergleich: Der Anteil aller ausländischen Produkte am gesamten deutschen Warenhandel betrug im Jahr 2000 nur 40,5 Prozent; vgl. Grömling/Matthes (2003): Globalisierung und Strukturwandel der deutschen Textil- und Bekleidungsindustrie, S. 51.

10 Grömling/Matthes (2003): Globalisierung und Strukturwandel der deutschen Textil- und Bekleidungsindustrie, S. 47 ff.

bis 1990 auf 9,1 Milliarden Euro verfünffacht, während der Branchenumsatz im selben Zeitraum um rund 70 Prozent stieg.

Mit dem Rückgang der Branchen nahm im Laufe der Jahre auch der textile Anteil an der allgemeinen Wertschöpfung ab. 1951 machte der textile Branchenumsatz mit 8,3 Milliarden Euro noch 15,5 Prozent der gesamtwirtschaftlichen Erlöse aus. 1970 hatte sich der Anteil auf 7,3 Prozent halbiert und nach der Wiedervereinigung sank er auf 3,8 Prozent (siehe Abbildung 3). Im Laufe dieser Entwicklung hatten die Textil- und die Bekleidungsindustrie ihr anfängliches Wirtschaftsgewicht als bedeutende Konsumgüterbranche eingebüßt.

Die 1950er Jahre: Stotternd durch das Wirtschaftswunder

Die »Wirtschaftswunderjahre« der jungen Bundesrepublik waren geprägt von hohen Wachstumsraten, einer sinkenden Arbeitslosenquote (von 11 Prozent in 1950 auf 1,3 Prozent in 1960), steigenden Realeinkommen und damit einer spürbaren Verbesserung der aktuellen Lebenssituation breiter Bevölkerungsschichten. Die Nettoealeinkommen der Beschäftigten stiegen in diesem Jahrzehnt um gut zwei Drittel.¹¹

1950 arbeiteten noch 597.000 Menschen in der Textil- und 213.000 in der Bekleidungsindustrie, um den steigenden Bedarf an Kleidung zu stillen.¹² Trotzdem wurde schon in den ersten Jahren des Aufschwungs die starke Volatilität sichtbar, der sich die Textil- und die Bekleidungsindustrie wie keine andere Branche anpassen mussten. Während die Gesamtwirtschaft 1952 das zweite Jahr in Folge ein Wachstum von über 9 Prozent verzeichnete, durchlebte die Textilindustrie ihre erste Rezession. Der Umsatz der Textilhersteller brach um 13 Prozent ein. Ursache war der Koreakrieg, der die Rohstoffpreise kurzfristig in die Höhe schießen ließ, so dass die Textilunternehmen auf ihren teuer gefüllten Lagern sitzenblieben. Diese erste kurze Krise kostete die Branche 30.000 Arbeitsplätze, wobei der Abschwung die Bekleidungsindustrie weniger hart traf. 1952 gelang ihr noch ein schwaches einprozentiges Umsatzwachstum.

Nach der Koreakrise nahmen die Textil- und die Bekleidungsindustrie wieder am Aufschwung der 1950er Jahre teil. Die Wachstumsraten waren beachtlich, blieben aber hinter der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung zurück. Von 1950 bis 1959 verdoppelte sich die westdeutsche Wirtschaftsleistung,¹³ während die Um-

11 Bispinck u. a. (2019): 70 Jahre Tarifvertragsgesetz, S. 4.

12 Quelle für alle Branchendaten der Textil- und der Bekleidungsindustrie hier und im Folgenden, falls nicht anders vermerkt: Statistisches Bundesamt (Destatis) (2008): Fachserie 4, Reihe 4.1.1 (siehe Tabelle 8 und 9 im Anhang).

13 Statistisches Bundesamt (Destatis) (2021): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen. Bruttoinlandsprodukt, Bruttonationaleinkommen, Volkseinkommen. Lange Reihen ab 1925.

satzzuwächse der Textilindustrie nur um 65 Prozent und die der Bekleidungsindustrie um 79 Prozent stiegen.

Schon 1957/1958 kam es zum nächsten Einbruch: Die sogenannte Textilkrise traf die Unternehmen hart. 1957 erreichte die Zahl der in der Textilindustrie Beschäftigten mit 648.000 ihrem Höhepunkt,¹⁴ aber schon im Folgejahr wurden 29.000 Textilbeschäftigte entlassen. Auch wenn die Bekleidungsindustrie als Hauptabnehmer in den Sog der Textilkrise geriet, fiel der Beschäftigungsabbau von fast 3.500 Arbeitsplätzen im Jahr 1958 vergleichsweise gering aus. Deutlich härter traf es z. B. die Kohlereviere: Durch die tiefe Krise im Kohlebergbau verloren von 1956 bis 1960 fast 77.000 Kumpel ihren Arbeitsplatz.¹⁵

Zusätzlich zum Beschäftigtenabbau wurde in den Textilbetrieben wie auch in den Kohlezechen kurzgearbeitet. Während der Kohlebergbau jedoch von der Bundesregierung und den betroffenen Landesregierungen stark subventioniert wurde, gelang es der Textilindustrie aufgrund ihrer mittelständischen Organisationsstruktur nicht, Unterstützungen in ähnlichem Umfang durchzusetzen. Ein vergleichbarer politischer Druck gelang nicht, weil Entlassungen und Verdienstminderungen beim Niedergang von Textilbetrieben geografisch stärker verteilt waren und zudem deutlich weniger Menschen pro Betrieb vom Arbeitsplatzabbau betroffen waren als bei einer Zechenschließung.

Ausgelöst wurde die Textilkrise durch Überproduktion, zudem wurde mit einem veralteten Maschinenpark zu teuer produziert. Parallel zur Vernachlässigung ihrer Anlagen mussten sich die Hersteller mit neu aufkommenden Produkten aus Kunststoff und synthetischen Fasern auseinandersetzen. Außerdem hatten große Teile der Branche den Wandel vom bisher gewohnten Verkäufermarkt zu einem Käufermarkt schlicht verschlafen, weil sie immer noch den Nachholbedarf der Nachkriegszeit vor Augen hatten.

Als Folge investierte die Branche in moderne Anlagen, um kostengünstiger produzieren zu können. Die dadurch erzielten Produktivitätssteigerungen und die damit verbundenen Personalreduzierungen brachten den Unternehmen erhebliche Kostenvorteile. Dies betraf insbesondere die Webereien, wo es zu ganz erheblichen Rationalisierungen kam. Die GTB-Verwaltungsstelle Jöllenbeck (Kreis Bielefeld) beschrieb z. B. die Auswirkungen in der Futterstoffweberei Delius & Söhne in Spenge: Im Jahr 1950 bedienten 250 Weber:innen insgesamt 520 Webmaschinen. Da doppelschichtig gearbeitet wurde, fanden 500 Menschen Beschäftigung. Im Jahr 1959, nach Einführung der Webautomaten, arbeiteten nur noch 8 Weber:innen an 500 Webautomaten. Für den Dreischichtbetrieb waren so-

14 Zum Vergleich: In der Bekleidungsindustrie wurde erst 1966 mit 408.077 Beschäftigten der Höchststand erreicht, bevor es zur Trendwende bei den Arbeitsplätzen kam.

15 Wikipedia-Artikel »Ruhrbergbau«, Abschnitt »Geschichte« (Abruf am 16.1.2021).

mit nur noch 24 Weber:innen nötig. 1960 hatte sich der Anteil der Webautomaten in der Branche gegenüber 1950 vervierfacht und machte nun über 50 Prozent aus.¹⁶

Ende der 1950er Jahre hatte die Branche mit einer weiteren Herausforderung zu kämpfen: Die Textilimporte übertrafen die textilen Exporte. Neben der Konkurrenz des traditionell sehr starken Textillandes Italien drängten auch japanische Wettbewerber auf den Textilmarkt.¹⁷ Als protektionistische Maßnahme für die Textilindustrie setzte Bundeswirtschaftsminister Ludwig Erhard auf der GATT-Konferenz 1959 eine erste dreijährige »Schonfrist« gegenüber der ausländischen Konkurrenz durch. In dieser Zeit sollte die Branche ihre Anlagen und Organisationsstrukturen modernisieren und auch rationalisieren, um auf dem internationalen Markt wettbewerbsfähig zu werden. Zur Unterstützung sollten die Unternehmen Kredite aus dem »European Recovery Program« (ERP) beantragen, was sie im Volumen von 20 Millionen DM auch taten.¹⁸

Die 1960er Jahre: Der Wettbewerbsdruck nimmt zu

In den 1960er Jahren stieg das Bruttosozialprodukt in der Bundesrepublik jährlich zwischen 5 und 6 Prozent; die Arbeitslosigkeit sank von 1,3 Prozent in 1960 auf 0,7 Prozent in 1966. Die Nettorealeinkommen stiegen in diesem Jahrzehnt um 30 Prozent.¹⁹ In der Textilindustrie verstärkte sich in den 1960er Jahren der internationale Wettbewerbsdruck. Hersteller klassischer Textilprodukte wie Standardgarne oder einfacher Stoffe gerieten unter Druck.

Die Unternehmer reagierten auf diese Entwicklung recht unterschiedlich. Die einen gaben die nicht mehr wettbewerbsfähige Herstellung von Stapelware auf und stiegen auf Schaft- und Jacquardwaren²⁰ um; andere blieben untätig und hofften letztlich darauf, dass genügend inländische Konkurrenten die Produktion umstellen und dadurch Überkapazitäten abgebaut würden. Die dritte Gruppe sah das Heil in hoch technisierter Massenherstellung, mit der man kostengünstig produzieren und die ausländische Konkurrenz in Schach halten konnte. Die Produktionsanlagen wurden stärker automatisiert und die Webtechnik erlebte durch Projektilwebautomaten²¹ einen Produktivitätssprung um das Fünf-

16 GTB: Bericht der Verwaltungsstelle Jöllenbeck an den Hauptvorstand, undatiert (1962), AdsD 5/ GTBA410212.

17 Lindner (2001): Den Faden verloren, S. 112.

18 Lindner (2001): Den Faden verloren, S. 114.

19 Bispinck u. a. (2019): 70 Jahre Tarifvertragsgesetz, S. 5.

20 Jacquard ist eine von Joseph-Marie Jacquard (1752–1834) erfundene Bindungsart für Stoffe, die eine Gestaltung mit komplexen Mustern ermöglicht. Verschiedene Materialien wie etwa Seide, Viskose, Baumwolle oder synthetische Stoffe können so gewebt werden und ergeben z. B. Brokat oder Damast.

21 Nicht mehr das »Weberschiffchen« mit der Garnspule wurde durch die Kettfäden, also die Längsfäden des Gewebes geführt, stattdessen nahm ein wenige Gramm schweres Projektil

fache.²² Die Mehrheit aller Textilfabrikanten sah jedoch die Bundesregierung in der Pflicht und erwartete deren »rettenden Eingriff« vor allem durch protektionistische Maßnahmen.

Im Jahrzehnt des »Wirtschaftswunders« kam ein weiteres Problem auf die textilen Mittelständler zu: Beschäftigte, denen es fachlich und geografisch möglich war, wanderten in besser bezahlte Industriebranchen ab. Die Textil- und die Bekleidungsindustrie galten in der Bevölkerung nach wie vor als Krisenbranchen mit niedrigen Löhnen, verbreiteter Kurzarbeit und harten Arbeitsbedingungen wie Schichtarbeit, Lärm und Staub. So ging den Branchen neben der Arbeitskraft auch viel Fachwissen unwiederbringlich verloren.

Viele Bekleidungshersteller wichen nun in ländliche Regionen aus, wo insbesondere weibliche Arbeitskräfte mangels alternativer Arbeitsplätze wohnortnah und zu geringerem Lohn beschäftigt werden konnten. Verglichen mit großen Anlagen waren Nähmaschinen leicht zu transportieren und wegen deren geringen Gewichts benötigten die Unternehmen keine besondere fabrikmäßige Infrastruktur. Außerdem warben die Textil- und Bekleidungshersteller wie auch die großen Industriebranchen in der Zeit der Vollbeschäftigung um »Gastarbeiter:innen« aus süd- und südosteuropäischen Ländern. Im bundesweiten Industrievergleich war der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in den Textilbranchen mit 17 bis 20 Prozent am höchsten.²³

Ein weiterer Vorteil einer Produktion jenseits der Ballungsgebiete war, dass die dortigen Unternehmen staatliche Fördergelder erhielten, um die Industrialisierung in ländlichen strukturschwachen Gebieten wie dem Bayerischen Wald oder der Oberpfalz und in sogenannten Zonenrandgebieten voranzutreiben. Eine Mitte der 1980er Jahre veröffentlichte Studie schrieb vor allem den Unternehmen der Bekleidungsindustrie den »größten Nutzen aus der regionalpolitischen Förderung« zu.²⁴ Beispielsweise profitierte der Miederwarenhersteller Triumph mit seinen neuen Betriebsstätten »auf dem Lande« in Wegscheid, Kötzting, Tittling, Landau/Isar oder Donauwörth von dieser Maßnahme.

Insbesondere in der ersten Hälfte der 1960er Jahre legte die Entwicklung der Textil- und der Bekleidungsindustrie damit ein Tempo vor, das viele andere Wirtschaftsbereiche überflügelte. Der Umsatz von etwa 2 Milliarden Euro im Jahr 1954 konnte bis Mitte der 1960er Jahre verdreifacht werden. 1966, als die Beklei-

den Faden auf und führte ihn durch die Kette. Der Webvorgang konnte so wesentlich schneller durchgeführt werden. In den 1960er und 1970er Jahren wurde diese Technik erweitert, indem die Schussfäden von Wasser- oder Luftdüsen vorangetragen wurden.

22 Lindner (2001): Den Faden verloren, S. 68.

23 GTB: Geschäftsberichte des Hauptvorstandes.

24 Engel, Jürgen: Internationale Wirtschaftsbeziehungen und Strukturwandel am Beispiel der bundesdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie, Bremen 1985, S. 140; zit. nach Lindner (2001): Den Faden verloren, S. 141.

dungsindustrie mit über 5.600 Betrieben die meisten Produktionsstätten ihrer Geschichte hatte, setzte eine gesamtwirtschaftliche Rezession ein, die die Textil- und die Bekleidungsindustrie besonders schwer traf. Diese Sonderrolle der überproportional negativen Betroffenheit sollte sie auch in kommenden Krisen nicht mehr loswerden. Während das Bruttoinlandsprodukt im Rezessionsjahr 1967 um 0,3 Prozent zurückging,²⁵ brachen die Umsätze der Textilindustrie um 7 Prozent und die der Bekleidungsindustrie sogar um 9 Prozent ein. Die Unternehmen reagierten mit einem drastischen Arbeitsplatzabbau und entließen in beiden Branchen 9 Prozent der Beschäftigten.

Nach dem Scheitern der Regierung von CDU/CSU und FDP unter Bundeskanzler Ludwig Erhard im Jahr 1966 implementierte der neue sozialdemokratische Wirtschaftsminister Karl Schiller als Reaktion auf die erste gesamtwirtschaftliche Rezession in der Bundesrepublik ein Konzept der gesamtwirtschaftlichen Globalsteuerung. Bald boomte die westdeutsche Wirtschaft wieder und auch in der Textil- und der Bekleidungsindustrie ging es bergauf. Von 1968 bis 1972 erhöhte sich die Wirtschaftsleistung um 21 Prozent, die Umsätze der Textilindustrie stiegen um 25 Prozent und die der Bekleidungsindustrie sogar um 45 Prozent.

Die breitere Verwendung von Textilien ließ den weltweiten Pro-Kopf-Verbrauch in den Industrieländern von 1960 bis 1970 um 25 Prozent steigen, weltweit stieg er von 1950 bis 1970 um ein Drittel.²⁶ Der zunehmende Wohlstand erhöhte neben dem Bedarf an Kleidung auch den Bedarf an Heimtextilien wie z. B. Vorhängen, Möbelstoffen oder Teppichen. Die wachsende Automobilindustrie benötigte ebenfalls Gewebe für Autositze und Textilien für die Innenverkleidung. Mit den technischen Textilien entstand ein neuer Verwendungszweck. Ihre vielfältigen Anwendungsbereiche beispielsweise als Dämmmaterialien, Autogurte, Windeln oder im Medizinbereich erforderten neue textile Eigenschaften. Später entwickelten sich weitere Nutzungen in Sport und Transport, beim Einsatz in Hoch- und Tiefbau und beim Flugzeugbau.

Aufgrund der Rationalisierungsmaßnahmen konnten die Textilbeschäftigten jedoch nicht vom Aufschwung der Jahre 1968 bis 1972 profitieren. In dieser Zeit büßte die Branche 29.500 Arbeitsplätze ein. Die neuen Technologien bei der Flächenproduktion von Textilien erhöhten die Produktivität zwar erheblich, verlangten zugleich aber auch einen hohen Kapitaleinsatz. Erfolgreich waren nur die Unternehmen, die den Markt mit Massenprodukten belieferten und ihre Produktpalette ausweiteten. Anders sah es in der Schwesterbranche aus: Die weniger mechanisierte Bekleidungsindustrie stellte in diesen vier Jahren 3.500 Näher:innen ein.

25 Statistisches Bundesamt (Destatis) (2021): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen. Bruttoinlandsprodukt, Bruttonationaleinkommen, Volkseinkommen. Lange Reihen ab 1925.

26 Vgl. Lindner (2001): Den Faden verloren, S. 54.

Die 1970er Jahre: Rezession, Struktur- und Kulturwandel treffen aufeinander

Die Branchenprobleme aufgrund stetig wachsender Textil- und Bekleidungsimporte sowie dem Wandel im Verbraucherverhalten wurden durch den Ölpreisschock Ende 1973 und die darauffolgende Rezession verstärkt. Die Strategie der Massenproduktion beförderte die Bildung starker Konzerne: Konkurrenten, wenn auch zum Teil sanierungsbedürftig, wurden übernommen und auf großindustrielle Massenfertigung umgestellt, Basisartikel wurden in großen Serien hergestellt und der Abnehmerkreis auf möglichst große Kunden konzentriert. Genau diese Strategie der Massenproduktion und der darauf ausgerichtete Maschinenpark nahmen den Unternehmen aber die Möglichkeit, flexibel auf Kundenwünsche zu reagieren.

Mit der Wirtschaftskrise 1974 sank die Nachfrage. Vor allem bei den relativ unbeweglichen Großunternehmen kam es in der Folge zu spektakulären Firmenzusammenbrüchen. So waren 1976 von der Pleite der bayerischen Glöggler-Textilgruppe 12.500 Arbeitnehmer:innen betroffen.²⁷ Ein weiteres prominentes Beispiel ist das Textilunternehmen van Delden mit ehemals 7.000 Beschäftigten, das 1973 noch stark expandierte und 1980 spektakulär in die Pleite ging.²⁸ Von 1970 bis 1975 halbierte sich der Marktanteil von Schulte & Dieckhoff, dem führenden Produzenten von Maschenware, der überwiegend niedrigpreisige Nahtlosfeinstrümpfe herstellte.²⁹ Aber auch viele kleine und mittlere Unternehmen verschuldeten sich aufgrund des hohen Kapitaleinsatzes und verschwanden vom Markt, weil die Umsätze wegbrachen oder weniger ertragreich wurden. Wenig förderlich war in dieser Situation die Stabilitätspolitik der Bundesregierung mit restriktiver Kreditvergabe und hohen Schuldzinsen.³⁰

In dieser Zeit gelang es nur wenigen Textilunternehmen, sich mit qualitativ hochwertigen oder innovativen Produkten am Weltmarkt zu behaupten. Der heimische Branchenvorteil lag laut einer Studie in der »vermutlich höheren Flexibilität kleinerer Unternehmen, die gerade durch Änderungen der Verbrauchernachfrage Mitte der siebziger Jahre besonders wichtig wurde«. ³¹ Kleinere Betriebs- oder Unternehmenseinheiten konnten deutlich schneller auf Kundenwünsche reagieren als große Unternehmen, vorausgesetzt sie behielten den aktuellen Überblick über das globale Marktgeschehen. Doch aller Innovation zum Trotz

27 Pfleger-Edel (1976): Der Fall Glöggler hat Textilindustrie psychologischen Schock versetzt, in: Handelsblatt vom 26.3.1976.

28 Wassermann (1985): Arbeitsgestaltung als Gegenstand gewerkschaftlicher Politik, S. 75.

29 Lindner (2001): Den Faden verloren, S. 155.

30 Vgl. Lindner (2001): Den Faden verloren, S. 151.

31 Hergeth, Helmut: Investitionsstrategien für stagnierende Branchen: dargestellt am Beispiel der Textilindustrie der Bundesrepublik Deutschland, Münster 1986, S. 15 f.; zit. nach Lindner (2001): Den Faden verloren, S. 158.

blieb das Branchenwachstum in den folgenden Jahrzehnten immer weiter hinter dem der anderen Industriezweige zurück.

Die kapitalintensive Produktion der Textilindustrie erfordert längere Maschinenlaufzeiten, die am vorteilhaftesten durch Schichtarbeit möglichst an sieben Tagen pro Woche umgesetzt wurden. In den Niedriglohnländern galten keine oder nur geringe Beschränkungen bei Schicht-, Nacht- und Feiertagsarbeit und es gab eine große »Reservearmee« von Arbeiter:innen, die notgedrungen zu jeder Zeit arbeiten mussten. Aus kapitalistischer Sicht waren dies ideale Voraussetzungen für die Verlagerung auch teurer Produktionsanlagen.³² 1977 analysierten Wissenschaftler des Max-Planck-Instituts zur Erforschung der Lebensbedingungen der wissenschaftlich-technischen Welt³³, dass die deutsche Textil- und Bekleidungsbranche ihre Marktposition »wohl kaum« durch Kreativität, Schnelligkeit und Pünktlichkeit bei der Lieferung sowie hoher Qualität behaupten könne. Für Fertigungen mit solchen Attributen sei der Markt begrenzt und die Niedriglohnländer würden auf allen Gebieten, gerade unter Leitung und Mitwirkung bundesdeutscher Unternehmen, aufholen.³⁴

Im Gegensatz zur Textilindustrie gab es in der Bekleidungsindustrie kaum Rationalisierungsmöglichkeiten. Die arbeitsteilige Fertigung in der Massenproduktion konnte die handwerklichen Tätigkeiten nicht gänzlich ersetzen. Roboter schweißten feste Autoteile schnell zusammen, konnten aber sogenannte biegeschlaife Materialien wie Stoffe nicht zusammenfügen. Diese instabilen Teile mussten – und müssen immer noch – von Hand und mittels Nähmaschine zu einem Stück verarbeitet werden. Die verstärkte Verlagerung dieser Arbeitsschritte in Länder mit Niedriglöhnen schien vielen Unternehmen als der Ausweg. Durch eine Mischkalkulation aus höheren inländischen und niedrigeren ausländischen Lohnkosten sollte die Ertragslage verbessert werden.

Die Ertragssteigerung war für die Bekleidungsunternehmen aber nur von kurzer Dauer, denn der Einzelhandel forderte umgehend die Weitergabe dieser Kostenersparnis und drohte damit, selbst im Ausland auf Einkaufstour zu gehen. Auch die Handelsbeschränkungen durch die Welttextilabkommen (siehe Kapitel 2.1.5) konnten nicht verhindern, dass immer größere Teile der Produktion erst ins europäische und später ins asiatische Ausland verlagert wurden. Ein Paradebeispiel ist der Miederhersteller Triumph: Anfang der 1960er Jahre arbeiteten noch 16.000 Beschäftigte an westdeutschen Standorten und »nur« 4.000 Beschäftigte im Ausland. Zwanzig Jahre später hatte sich das Verhältnis ins Gegenteil verkehrt:

32 Fröbel/Heinrichs/Kreye (1977): Die neue internationale Arbeitsteilung, S. 209.

33 Das in Starnberg ansässige Institut wurde 1970 gegründet und beschäftigte sich unter der Leitung von Carl Friedrich von Weizsäcker unter anderem mit Globalisierungsfragen. Nach intensiven Auseinandersetzungen wurde es 1984 geschlossen.

34 Fröbel/Heinrichs/Kreye (1977): Die neue internationale Arbeitsteilung, S. 211.

Knapp 4.000 inländischen Beschäftigten standen nun 11.000 im Ausland gegenüber.³⁵

Die 1980er Jahre: »Tal der Tränen« durchschritten?

Der nächste Schlag für die Textil- und die Bekleidungsindustrie war die scharfe Rezession, die 1982 ihren Höhepunkt erreichte. Zum ersten Mal in der Geschichte der Bundesrepublik gab es über 2 Millionen Arbeitslose; die sozialliberale Regierung wurde von der konservativ-liberalen Koalition abgelöst. Die politische Wende hin zu einer stark angebotsorientierten Wirtschafts- und Finanzpolitik hatte einen drastischen Abbau sozialer Leistungen und Schutzrechte zur Folge. Eine nachhaltige Beschäftigungspolitik lag nun nicht mehr im Fokus der Bundesregierung, so dass sich die Gewerkschaften für eine tarifvertragliche Arbeitszeitverkürzung einsetzten.

Von 1981 bis 1983 gingen in den textilen Branchen rund 78.400 Arbeitsplätze verloren. In der Bekleidungsindustrie war ein Rückgang um 24 Prozent, in der Textilindustrie um 22 Prozent zu verzeichnen. Von der knappen Million Arbeitsplätze in diesen Branchen Mitte der 1960er Jahre war nach knapp zwanzig Jahren nicht einmal mehr die Hälfte übrig.³⁶

Als es im Zuge des Konjunkturaufschwungs Mitte der 1980er Jahre zu deutlichen Umsatzzuwächsen kam, gingen viele davon aus, man habe das »Tal der Tränen« durchschritten. Einige klassische Textilunternehmen wie Freudenberg und Hartmann hatten der Krise mit innovativen Produkten für technische und medizinische Anwendungen die Stirn geboten, mittelgroße Unternehmen hatten sich durch Spezialanfertigungen auch in klassischen Anwendungsbereichen behauptet. Der Einsatz modernster Technik und eine hohe Flexibilität trugen endlich Früchte. Der ununterbrochene Beschäftigungsabbau seit 1970 wurde als »Gesundshrumpfen« gewertet.³⁷

Im Rückblick muss festgestellt werden, dass diese Sichtweise zu optimistisch war. Der Textil- und der Bekleidungsindustrie sollte die Trendwende nicht gelingen. Die Schutzmaßnahmen des Welttextilabkommens begrenzten lediglich den Zuwachs ausländischer Produkte und streckten die Zeiträume, aber die strategische Abwanderung der Produktion verhinderten sie nicht. Die verlagerte Bekleidungsindustrie bezog ihre Vorprodukte immer weniger aus Deutschland; die Produktion technischer Textilien verlor ihr Alleinstellungsmerkmal und fand bald Nachahmer in aller Welt.

35 Wassermann (1985): Arbeitsgestaltung als Gegenstand gewerkschaftlicher Politik, S. 75.

36 Laut Statistischem Bundesamt (Destatis) gab es 1966 in der Textil- und der Bekleidungsindustrie 945.843 Beschäftigte, 1983 waren es nur noch 435.431 Beschäftigte; siehe Tabelle 8 und 9 im Anhang.

37 Lindner (2001): Den Faden verloren, S. 173.

Die 1990er Jahre: Die Wiedervereinigung als »textiles Strohfeuer«

Die Lausitz und Sachsen und waren traditionelle Textilschwerpunkte in der DDR. 1989 waren in den großen, zu »volkseigenen« Textil- und Bekleidungskombinationen zusammengefassten Unternehmen rund 300.000 Menschen beschäftigt. Die DDR-Textilindustrie war die größte in den Ostblockstaaten und trotzdem durch ineffiziente Fertigungsabläufe und veraltete Maschinenteknik geprägt. Auch wenn sie modisch auf westlichem Stand bleiben wollte, brachte die Zentralisierung in den Verwaltungsebenen sie an ihre Grenzen. Zwar wurden in der DDR Textilmaschinen auf Weltniveau produziert, die moderne Technik fand ihren Weg in die örtlichen Textilfabriken jedoch erst mit zeitlicher Verzögerung. Export und Devisengeschäft hatten bei den Verantwortlichen eine höhere Priorität als die Versorgung der heimischen Industrie. So wurde vielfach bis 1990 mit Maschinen aus der Zeit vor dem Zweiten Weltkrieg produziert.

Während in ostdeutschen Geschäften kaum hochwertige Textilien aus eigener Fertigung zu kaufen waren, fand sich in westdeutschen Modekatalogen Kleidung aus Plauen und Dresden. Die Qualität war trotz meist antiquierter Technik auf hohem Niveau und das Billiglohnland DDR wurde zu einem wichtigen Versorger für den westdeutschen Markt.³⁸ Mit der deutschen Wiedervereinigung wurde klar, dass dieser Erfolg auf den besonderen Verrechnungskursen von D-Mark und Mark der DDR beruhte. Ab Mitte 1990 galt für den gesamtdeutschen Binnenhandel nur noch das Verhältnis 1:1, das den unproduktiven Branchen den Todesstoß versetzte. Innerhalb von vier Jahren verschwand die ostdeutsche Bekleidungsindustrie nahezu komplett, die Zahl der Beschäftigten in der implodierten Textilindustrie schrumpfte auf nur noch ein Zehntel ihrer ursprünglichen Größe.

Den westdeutschen Textilunternehmen brachte die Wiedervereinigung einen kurzen kräftigen Aufschwung. Ihre Umsätze stiegen 1989/1990 um 11 Prozent und die Bekleidungshersteller konnten ihren Umsatz um einzigartige 18 Prozent steigern. Doch im Laufe der nächsten fünf Jahre brachen die gesamtdeutschen Textilumsätze um 21 Prozent von über 20 Milliarden Euro auf 16,4 Milliarden Euro ein; in der Bekleidungsindustrie reduzierten sich die Umsätze im selben Zeitraum um 3,5 Milliarden Euro auf nur noch 12 Milliarden Euro. Die Beschäftigten traf es noch schlimmer; bundesweit gingen über 60 Prozent der Arbeitsplätze verloren. Während 1990 noch 673.000³⁹ Beschäftigte in den Textil- und Bekleidungsunternehmen arbeiteten, waren es 1995 nur noch 257.000. Dieser rapide Niedergang eines Industriezweigs war in der deutschen Wirtschaftsgeschichte unvergleichlich.

38 Netzwerk Industrie.Kultur.Ost (o. J.): Die Textilindustrie. Aufstieg & Fall einer Wirtschaftsmacht.

39 Summe errechnet aus zwei Quellen: Friedrich-Ebert-Stiftung (1992): Textilstandort Ostdeutschland, S. 3 (Quelle für die DDR-Zahlen); Statistisches Bundesamt (Destatis) (2008): Fachserie 4, Reihe 4.1.1 (Quelle für die westdeutschen Zahlen).

Es dauerte weitere zehn Jahre, bis sich die Situation in beiden Branchen auf niedrigem Niveau stabilisierte. 2010 erwirtschafteten die verbliebenen rund 100.000 Beschäftigten in der Textil- und der Bekleidungsindustrie einen Jahresumsatz von 18 Milliarden Euro. Auch in den Folgejahren blieben die Beschäftigtenzahlen stabil und die Umsatzzahlen schwankten um die 19 Milliarden Euro. Umsatztreiber der Textilindustrie war die Herstellung qualitativ hochwertiger (Chemie)Fasern, also technischer Textilien. Der Bekleidungsindustrie schlug der Wind weiterhin hart ins Gesicht. Sie bekam zunehmend Konkurrenz von vertikal aufgestellten Unternehmen wie H & M oder Zara, die ihre Prozesse von der Entwicklung bis zum Einzelhandel zunehmend selbst steuerten.

Trotz des enormen Bedeutungsverlustes im Laufe der Jahrzehnte gehört die mittelständisch geprägte Textil- und Bekleidungsindustrie nach wie vor zu den zehn größten Industriezweigen in Deutschland und ist – beide Branchen zusammengekommen – nach dem Ernährungsgewerbe die zweitgrößte Konsumgüterbranche. Sie ist stark in die Fertigung von Nischenprodukten und den Vertrieb von Bekleidung eingebunden und erschließt mit hochwertigen Funktions- und technischen Textilien auch global neue Märkte.

2.1.5 Die neue internationale Arbeitsteilung – reguliert durch Welttextilabkommen

Lange bevor »Globalisierung« ein fester Begriff unserer Umgangssprache wurde, gab es den länderübergreifenden Handel mit Textilien oder textilen Vorprodukten. Seide und Baumwolle ergänzten schon im Mittelalter die heimischen Rohstoffe Wolle und Flachs, später dominierte die Baumwolle in der europäischen Textilherstellung. Bald wurden auch andere Waren auf diesen globalen Handelswegen verkauft. Zum Schutz der eigenen Produzenten wurden die nationalen Märkte durch Beschränkungen wie beispielsweise Zölle geschützt.

Nach Ende des Zweiten Weltkriegs waren die Textil- und die Bekleidungsindustrie Pioniere bei der Ausweitung des erneut beginnenden weltweiten Handels. Die Unternehmen in den klassischen Industrieländern mussten sich bereits in den 1950er Jahren mit der globalen Konkurrenz auseinandersetzen. Deshalb forderten die westdeutschen Hersteller schon früh die Beschränkung von Textil- und Bekleidungsimporten zum Schutz der Branchen.⁴⁰ Damit stießen sie jedoch auf den Widerstand derer, die mit grenzenlosem Handel steigenden Wohlstand verbanden. Außerdem sollten mit der Aufhebung der Handelshemmnisse vor allem den asiatischen Ländern Exportmöglichkeiten eröffnet werden, um ihre wirtschaftliche Entwicklung zu fördern und sie zugleich »immun« gegen kom-

40 Vgl. Gertschen (2013): Klassenfeinde – Branchenpartner?, S. 63 ff.

munistische Einflüsse zu machen. Bereits 1957 fielen mit der Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (EWG)⁴¹ die ersten Zollschranken in Europa, 1960 folgte die Europäische Freihandelszone EFTA.⁴²

Im Gegensatz zur Ausrichtung Europas auf wirtschaftliche Zusammenarbeit sprachen sich die USA dafür aus, den Textilmarkt durch Importquoten zu schützen. 1955 schlossen sie mit Japan das erste internationale Abkommen über den Handel mit Textilien und Bekleidung. Es war als »freiwilliges« Selbstbeschränkungsabkommen konzipiert, hatte aber eine nur eingeschränkte Wirksamkeit. Andere fernöstliche Länder füllten umgehend die auf dem Weltmarkt entstandene Lücke und erhöhten damit zugleich den Angebotsdruck auf die westlichen Hersteller. Die USA reagierten 1961 mit dem sogenannten »Short-Term-Agreement on Cotton Textiles« (STA) zum weltweiten Textil- und Bekleidungshandel. Im Folgejahr wurde das Baumwolltextilabkommen in ein »Long-Term-Agreement« (LTA) umgewandelt und in den Jahren 1967 und 1970 um jeweils drei Jahre verlängert.

Trotzdem blieb die beabsichtigte Schutzwirkung löchrig. Viele Hersteller mischten den Baumwollprodukten andere Fasern bei, so dass es sich nicht mehr um reine Baumwollprodukte handelte, denn mit Mischprodukten konnten die Beschränkungen des Baumwollabkommens umgangen werden. Wieder waren es die USA, die als Erste zum Schutz ihrer Industrie reagierten. Anfang der 1970er Jahre schloss die US-Regierung bilaterale Textilhandel-Beschränkungs-Abkommen mit Japan, Südkorea, Taiwan und Malaysia ab. In der Folge flossen die textilen Warenströme verstärkt in europäische Länder. Mit dieser Taktik gelang es den Amerikanern, das weltweite Baumwollabkommen auf Wolle und Kunstfasern auszuweiten.

Die deutsche Bundesregierung präferierte weiterhin den Freihandel – trotz des von Anfang an heftigen Widerstands der Gewerkschaft Textil-Bekleidung (GTB), die die Arbeitsplätze im Lande sichern und erhalten wollte. Die Befürworter:innen eines uneingeschränkten Handels bezogen sich auf die Theorie von David Ricardo⁴³, nach der die Produktion dort am sinnvollsten ist, wo der größte komparative Kostenvorteil möglich ist. Erleichtert wurde die »neue internationale Arbeitsteilung« durch die modernen Transportmöglichkeiten mittels Einführung der Containerwirtschaft. Dadurch entwickelten sich Anfang der 1970er Jahre vor allem Hongkong, Macau, Südkorea und Taiwan zu großen Textilexportnationen.

41 Gründung am 25. März 1957 durch Belgien, Frankreich, Italien, Luxemburg, die Niederlande und die Bundesrepublik Deutschland.

42 Die Europäische Freihandelsassoziation (EFTA) wurde am 4. Januar 1960 durch Dänemark, Norwegen, Österreich, Portugal, Schweden, die Schweiz und das Vereinigte Königreich gegründet. Das Übereinkommen der internationalen Organisation trat am 3. Mai 1960 in Kraft.

43 Vgl. Ricardo (1817): *The Principles of Political Economy and Taxation*.

Frau Müller und das Hemd aus Ceylon

»Der Kauf eines Hemdes aus Ceylon (Sri Lanka) sichert einen Arbeitsplatz in der westdeutschen Textilmaschinenindustrie
Wenn Frau Müller ihrem Mann ein Hemd kauft, dann knüpft sie an dem roten Faden, der sich durch die Weltwirtschaft zieht. Acht von zehn Hemden kommen aus einem Land der Dritten Welt. [...] Teilen heißt: man kann nicht alles haben. Unseren Landsleuten in der Textilindustrie können diese Hemden aus der Dritten Welt Arbeitsplätze wegnehmen. Das ist die eine Seite. Aber an der einfachen Logik, dass andere Länder unsere Maschinen nur bezahlen können, wenn wir ihre Hemden kaufen, an dieser Logik eines freien Welthandels führt kein Weg vorbei.«⁴⁴

So lautete eine Anzeige des Bundeswirtschaftsministers, die im Juli 1978 in zahlreichen deutschen Tageszeitungen erschien. Die bundesdeutsche Regierung unterstrich damit ihren Freihandelsansatz. Eindeutig bevorzugte sie die Investitionsgüterindustrie gegenüber der Herstellung von Konsumgütern. Das war für die damals 570.000 Beschäftigten in der Textil- und Bekleidungsindustrie keine ermutigende Nachricht. Hunderte Betriebsräte schickten Protestschreiben nach Bonn. Darin wurde von Aufforderung zur Arbeitsplatzvernichtung gesprochen, der gleiche Stellenwert für Frauenarbeitsplätze eingefordert wie für den der Männer und es wurde auf die bereits erbrachten Opfer an Beschäftigung verwiesen. Die GTB wies die Bundesregierung darauf hin, dass sich die Näherin in Sri Lanka niemals das von ihr produzierte Hemd kaufen könne, dass in modernsten Fabriken in Asien Hungerlöhne gezahlt würden und die Handels- und Industrieunternehmen der Industrieländer die großen Profite machen. In fast keinem der neuen Textilexportländer würden die Mindeststandards der Internationalen Arbeitsorganisation eingehalten. Außerdem wurde infrage gestellt, ob der Aufbau von Monostrukturen, der neue Abhängigkeiten schaffe, ein wirksamer Beitrag der Entwicklungspolitik sei.⁴⁵

Den Schutz der heimischen Textilproduktion hatten auch Frankreich, Italien sowie die Labour-Regierung Großbritanniens im Sinn, als sie sich vehement für ein erweitertes Handelsbeschränkungsabkommen aussprachen.⁴⁶ Die Gewerkschaft-

44 Zit. nach: Keller (1978): Frau Müller und das Hemd aus Ceylon, S. 3.

45 Keller (1978): Frau Müller und das Hemd aus Ceylon, S. 3 f.

46 Silvia (1990): Jobs, trade and unions, S. 467.

ten der Industrieländer sahen in den Niedriglöhnen der Entwicklungsländer keinen »natürlichen Kostenvorteil« und kritisierten schon früh die Ausbeutung der dort Beschäftigten. Übrigens waren es auch dort überwiegend Frauen, die an den vielfach urzeitlichen Nähmaschinen saßen.

In den 1970er und 1980er Jahren übte die GTB starken Druck auf die Bundesregierung aus, um den freien Handel mit Ländern mit extrem unterschiedlichen sozialen Verhältnissen zu regulieren. Die Verlagerung der Produktion in Billiglohnländer erhöhe mitnichten den Wohlstand der dortigen Bevölkerung, so dass sie sich die dort hergestellten Waren auch leisten könnten, schließlich ziele diese Form der Industrialisierung ausschließlich auf den Absatz von Exportware. Deshalb werde sich die Spirale der Ausbeutung immer weiterdrehen. Wie recht die GTB mit dieser Einschätzung hatte, zeigt der Blick in die Realität: Der Verlagerung der textilen Produktion nach Süd- und Osteuropa folgte die weitere Verlagerung in Länder mit noch niedrigeren Lohn- und Sozialkosten, nämlich in die Maghreb-Staaten Nordafrikas und vor allem in asiatische Länder. Dass heutzutage ein T-Shirt mitunter weniger kostet als ein Laib Brot, spricht für sich.

Die Hartnäckigkeit der GTB hatte Erfolg und führte zu einem Kurswechsel in Bonn. Die Regierung gab ihren Widerstand auf europäischer Ebene auf und ermöglichte so den Abschluss eines neuen Abkommens. Ende 1973 stimmte sie dem um Chemiefasern erweiterten Multifaserabkommen (MFA) zur Regulierung des internationalen Textilhandels zwischen den Industrie- und Entwicklungsländern zu. Auf dieser Grundlage, die auch mit dem Begriff Welttextilabkommen (WTA) bezeichnet wurde, konnten die Mitgliedsländer von bislang gültigen Handelsregeln abweichen. Die im WTA vereinbarten Quoten und die Beeinträchtigung des Handels mit anderen Ländern durch individuelle Mengenbeschränkungen standen im Widerspruch zu den bestehenden GATT-Prinzipien.⁴⁷ Diese umstrittene Besonderheit war ein einzigartiges Vorgehen, das die Befürworter:innen des unbegrenzten Freihandels zu kritisieren nicht müde wurden.

Beim WTA handelte es sich um ein Rahmenabkommen, das die Leitplanken für bilaterale Selbstbeschränkungsabkommen festlegt. Das Druckmittel der klassischen Industrieländer bestand in Artikel 3 des Abkommens, der im Falle außergewöhnlicher Umstände (»highly unusual and critical circumstances«) einseitige handelsbeschränkende Maßnahmen vorsah.⁴⁸

Der erste auf vier Jahre abgeschlossene Vertrag hatte jedoch einen dramatischen Geburtsfehler: Man ging für die Vertragslaufzeit von viel zu hohen ge-

47 Das Allgemeine Zoll- und Handelsabkommen GATT (General Agreement on Tariffs and Trade) trat 1948 in Kraft und hatte die Förderung der weltwirtschaftlichen Entwicklung und des Wohlstands durch den Abbau von Handelshemmnissen sowie die Schlichtung von Handelskonflikten zum Ziel.

48 Fröbel/Heinrichs/Kreye (1977): Die neue internationale Arbeitsteilung, S. 180.

samtwirtschaftlichen Wachstumsraten als Grundlage für die Begrenzung der Importquoten aus, so dass das Handelsbeschränkungsabkommen eine jährliche Einfuhrerhöhung um 6 Prozent zuließ. Während der vierjährigen Laufzeit stiegen die Ausgaben der privaten Haushalte für Bekleidung und Schuhe jedoch nur um durchschnittlich 1,2 Prozent pro Jahr.⁴⁹ Schnell verdrängten die preiswerteren Importwaren die im Inland produzierte Ware und der Wert des Importüberschusses stieg von 1973 bis 1976 um 2 Milliarden DM auf 5 Milliarden DM.

Das ab 1978 geltende Folgeabkommen schränkte bei grundsätzlich gleichen Konditionen die Einfuhr einiger hochsensibler Produkte stärker ein, blieb aber weit davon entfernt, die europäische Produktion wirkungsvoll zu schützen. Bereits eineinhalb Jahre vor Auslauf des zweiten WTA signalisierte die EG-Kommission,⁵⁰ maßgeblich beeinflusst durch den deutschen Wirtschaftsminister Otto Graf Lambsdorff, dass sie kein Interesse an einer weiteren Verlängerung habe. Mit vielfältigen Aktionen machten die GTB und ihre europäischen Schwestergewerkschaften deutlich, dass sie diese Entwicklung nicht einfach hinnehmen würden. Es wurden europaweite Arbeitsniederlegungen organisiert, zu regionalen und landesweiten Demonstrationen aufgerufen. Dies war schließlich der wesentliche Auslöser, dass die stark am Freihandel orientierte Bundesregierung für die Unterstützung der WTA gewonnen werden konnte.

Zum Jahresende 1981 gelang es den gemeinsam agierenden europäischen Textil-Bekleidungs-Gewerkschaften zusammen mit den Textilländern Großbritannien, Frankreich und Italien in letzter Minute, ein neues in mehreren Positionen deutlich stärker einschränkendes Abkommen mit einer Laufzeit von fünf Jahren zu erreichen.⁵¹ In der Folgezeit wurde das WTA noch zweimal verlängert.

Im Arbeitgeberlager gab es zu den Handelsbeschränkungen keine einheitliche Auffassung. Etliche Textilunternehmen hatten längst eigene Produktionsstätten in Ländern mit niedrigen Sozial- und Arbeitsstandards aufgebaut und fühlten sich durch die Quoten in ihrer unternehmerischen Freiheit eingeschränkt. Das Schutzbedürfnis anderer europäischer Hersteller empfanden sie als kurzsichtig, zumal sie im Welthandel die größten Gewinnchancen sahen. Dies machte auch Wilhelm Hardt, Präsident von Gesamttextil, deutlich: »Die Wirtschaftspolitik handelt volkswirtschaftlich richtig, wenn sie den natürlichen Strukturwandel [...] nicht zu verhindern sucht.« Er schränkte ein: »Der Staat hat allerdings die Aufga-

49 Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis) (2021): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen. Bruttoinlandsprodukt, Bruttonationaleinkommen, Volkseinkommen. Lange Reihen ab 1925; eigene Berechnungen.

50 Bis 1967 Europäische Wirtschaftsgemeinschaft (EWG), 1968–1992 Europäische Gemeinschaft (EG), seit 1993 Europäische Union (EU).

51 Silvia (1990): Jobs, trade and unions, S. 507.

be, die Anpassungsprozesse erträglich zu halten.«⁵² Vehementen Gegner der WTA war die Außenhandelsvereinigung des Deutschen Einzelhandels, die betonte, dass nur ein freizügiger Konsumgüterimport die Konsument:innen mit dem Besten versorge und zugleich die eigene Industrie zu neuen und höheren Leistungen anrege.⁵³

Obwohl es mit den Abkommen gelang, die Wirksamkeit für bestimmte Produktgruppen zu erhöhen und damit den Schutz der europäischen Textil- und Bekleidungsindustrie zumindest partiell zu verbessern, vervierfachten sich die entsprechenden Importe von 1973 bis 1992 auf 54 Milliarden DM. Auch wenn die deutschen Unternehmen ihre Exporte erheblich steigerten, wuchs der Importüberschuss in diesem Bereich im gleichen Zeitraum von 5 Milliarden DM auf 24 Milliarden DM (siehe Tabelle 11 im Anhang).

Aber nicht nur Hersteller in den Industrieländern setzten auf Verlagerung der Textilproduktion. Auch die von den WTA-Beschränkungen betroffenen Produktionsländer umgingen ausgeschöpfte Quoten mit der Verlagerung in weitere Niedriglohnländer. Der Kreativität waren keine Grenzen gesetzt, denn die Kontrolle des tatsächlichen Ursprungslandes ist schwierig – einem Hemd sieht man schließlich nicht an, wo es produziert wurde. Zur Umgehung von Exportbeschränkungen errichteten Textilunternehmen neben tatsächlich produzierenden neuen Fabriken in Ländern, die vom Abkommen nicht erfasst wurden, auch virtuell existierende Textilunternehmen. Die textilen Exporte wurden dann von dort oder nur über diese Länder abgewickelt.⁵⁴

Mit dem Auslaufen des fünften WTA wurde 1994 schließlich nach heftigen Diskussionen das »Agreement on Textiles and Clothing« (ATC) unterzeichnet. Damit begann im Folgejahr eine zehnjährige Übergangszeit, an deren Ende der weltweite Handel mit textilen Produkten seine bisherige Sonderstellung im GATT verlor. Ab 2005 galten somit auch für den globalen Textil- und Bekleidungshandel die allgemein gültigen Regeln der Welthandelsorganisation WTO.

Rückblickend muss festgestellt werden, dass die internationalen Textilabkommen den Verlagerungsprozess aus der westlichen Textil- und Bekleidungsindustrie nicht verhindert haben. Aber durch den Schutz vor den überwiegend asiatischen Importen trugen die WTA dazu bei, die Verlagerung der Produktion zeitlich zu strecken.

Die WTA erfassten allerdings nur einen Teil der Importe in die Bundesrepublik, denn es gab auch außerhalb Asiens Wettbewerber mit niedrigeren Lohnkosten. Ein Großteil der textilen Importe kam nach wie vor aus europäischer Pro-

52 Hardt, Wilhelm (1975): Die Textilindustrie im strukturellen Wandel.

53 Außenhandelsvereinigung des Deutschen Einzelhandels: Jahresbericht 1974/75.

54 Vgl. textil-wirtschaft, Ausgabe 27/1976, zit. nach Fröbel/Heinrichs/Kreye (1977): Die neue internationale Arbeitsteilung, S. 181.

duktion. Mit der Erweiterung der EG auf Portugal und Spanien erhöhte sich 1985 auch die innereuropäische Niedriglohnkonkurrenz und durch die immer wieder erfolgte Abwertung der Lira wurden italienische Textilien für den deutschen Markt preiswerter.

Das für 2005 vereinbarte Ende der Importbeschränkungen löste sowohl in der Gewerkschaft als auch unter Arbeitgebern große Unruhe aus. Die Textil- und die Bekleidungsbranche warnten vor den negativen Auswirkungen auf die heimischen Produktionsstandorte. In der Folge wurden 35.000 Arbeitsplätze abgebaut: Nach 130.000 Beschäftigten im Jahr 2005 stabilisierte sich die Zahl der in den Branchen Beschäftigten ab dem Jahr 2010 bei ca. 100.000. Innerhalb von 40 Jahren gingen somit 92 Prozent der Arbeitsplätze in deutschen Textil- und Bekleidungsunternehmen verloren. Neben den Importen spielten dabei allerdings auch andere Faktoren eine Rolle, nämlich der Wandel im Verbraucherverhalten, der Preisverfall bei Bekleidung und Rationalisierungsmaßnahmen in den Unternehmen. Der Hauptgrund für den gravierenden Arbeitsplatzverlust war jedoch die Verlagerung der Produktion.

2.2 Die Gewerkschaft Textil-Bekleidung

Bei den Zusammenschlüssen von Arbeiter:innen in frühindustrieller Zeit waren Textilarbeiter:innen von Beginn an maßgeblich beteiligt. In der Textilindustrie bildeten zunächst die Fabrikarbeiter:innen lokale Zusammenschlüsse, in der Bekleidungsfertigung entstanden die ersten Verbindungen aus der handwerklichen Tradition heraus. Erst nach dem Ende der sogenannten Sozialistengesetze konnten sich in Deutschland ab 1890 reichsweite stabile Gewerkschaften entwickeln. Neben den sogenannten freien, d. h. sozialistisch orientierten Organisationen gründeten sich Gewerkschaftsbünde mit christlich-sozialer und liberaler Ausrichtung.

Nach der Revolution 1918 erlebten die Gewerkschaften eine große Blütezeit, die durch das Inflationsjahr 1923 jäh unterbrochen wurde. Anschließend gelang es auch den Verbänden der Textil- und Bekleidungsarbeiter:innen, sich zu stabilisieren und die Arbeitsbedingungen zu verbessern, bis sie Anfang der 1930er Jahre durch die von der Weltwirtschaftskrise ausgelöste Massenarbeitslosigkeit erneut fundamental geschwächt wurden. 1933 lösten die Nationalsozialisten die Gewerkschaften auf.

Unmittelbar nach der Befreiung von der nationalsozialistischen Gewaltherrschaft wurden lokal wieder freie Gewerkschaften gegründet – jetzt als Einheitsgewerkschaft, in denen alle abhängig Beschäftigten unabhängig von parteipolitischen Präferenzen eine Heimat finden sollten. Die ehemals getrennten

Gewerkschaften für die Textil- und Bekleidungsbeschäftigten wurden als gemeinsame Organisation wiederaufgebaut.

2.2.1 Die Vorläuferorganisationen der GTB

Nach Beginn der Industrialisierung setzte sich die Erkenntnis nur langsam durch, dass sich durch den Zusammenschluss von Arbeitnehmer:innen ein Gegengewicht zur wirtschaftlichen Macht der Fabrikeigentümer schaffen ließ. Insbesondere aus den Arbeiterbildungsvereinen kamen Anregungen zur Gründung von Gewerkschaften. So gründeten die Woll- und Färbearbeiter:innen in Esslingen im August 1869 mit anderen lokalen Organisationen die »Internationale Gewerksgenossenschaft der Manufaktur-, Fabrik- und Handarbeiter«, in der sich überwiegend Textilarbeiter:innen zusammenschlossen.⁵⁵ Parallel wurden zu dieser Zeit nach den Ideen von Max Hirsch und Franz Duncker die sogenannten Hirsch-Dunker'schen Gewerkvereine gegründet, die auf einen Interessenausgleich und die Kooperation von Arbeit und Kapital angelegt waren und der linksliberalen Deutschen Fortschrittspartei nahestanden. In der Textilindustrie stieß dieser Zweig der Gewerkschaftsbewegung jedoch nur auf geringe Resonanz.

Das napoleonische Zivilrecht, das in weiten Teilen Deutschlands auch nach dem Zusammenbruch der napoleonischen Herrschaft weitergalt, enthielt ein Koalitionsverbot. Das Koalitionsrecht, also das Recht auf gemeinsame Interessenvertretung, wurde erst 1869 vom Norddeutschen Bund und 1872 vom Deutschen Reich gewährt.⁵⁶ Doch die gewerkschaftliche Entwicklung stockte während des Deutsch-Französischen Krieges 1870/1871 und kam auch danach kaum voran. Ab 1878 verhinderte das Sozialistengesetz die weitere Festigung der Arbeiterorganisationen und zentrale Verbände konnten sich erst ab 1890, dem Ende der »Verbotszeit«, erneut konstituieren.

Im März 1891 trafen sich 73 Textilarbeiter und 5 Textilarbeiterinnen in Pößneck zum Gründungskongress des »Deutschen Textilarbeiter-Verbandes« (DTAV) – ein Kongress des Hungers und des Elends, wie der Delegierte Clemens Vieweg aus Döbeln ihn nannte.⁵⁷ Einigkeit herrschte bei den Forderungen: Im Vordergrund standen die Einführung des Achtstundentags, das Verbot der Kinderarbeit, ein grundsätzliches Verbot der Nachtarbeit, Ausschluss der Frauenarbeit bei allen den weiblichen Organismus besonders schädigenden Verrichtungen und eine mindestens 36 Stunden umfassende Ruhezeit pro Woche. Der DTAV war sozialistisch ausgerichtet und damit Teil der sogenannten freien Gewerkschaftsbewe-

55 Riebl/Kuhn (1979): Die Anfänge der Gewerkschaften in Esslingen bis 1878, S. 48.

56 Kittner (2005): Arbeitskampf, S. 155 ff.

57 Pößnecker Zeitung, Nr. 75 vom 2.4.1891, Beilage.

gung mit dem Dachverband »Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands«.

Insbesondere Arbeiter:innen in katholisch geprägten Regionen störten sich an der Religionsfeindlichkeit der sozialistisch geprägten Gewerkschaften. So kam es – schwerpunktmäßig am linken Niederrhein und im Münsterland – zum Zusammenschluss von lokalen christlichen Textilarbeiterverbänden. Am 1. April 1901 wurde der »Zentralverband christlicher Textilarbeiter Deutschlands« gegründet. Wie im DTAV konnten auch hier Frauen Mitglied werden – keine Selbstverständlichkeit, da in dieser Zeit für Frauen ein grundsätzliches Verbot der Mitgliedschaft in politischen Vereinigungen galt.⁵⁸ 1910 lag der weibliche Mitgliederanteil der »Christlichen«, die 41.000 Mitglieder hatten, bei 30 Prozent. Der DTAV hatte zu diesem Zeitpunkt 114.000 Mitglieder, der Frauenanteil betrug hier 35 Prozent.

Nach der Gründung der christlichen Gewerkschaften gab es nun – zusammen mit den sozialdemokratisch orientierten freien Gewerkschaften und den Hirsch-Duncker'schen Gewerkvereinen – drei größere Richtungs-Gewerkschaftsbünde. Die Gewerkschaften konkurrierten zwar, stimmten sich aber in der Textilindustrie tarifpolitisch ab und führten die Arbeitskämpfe hier gemeinsam.⁵⁹

Ein Streik von immenser Bedeutung für die gesamte deutsche Arbeiterbewegung begann am 7. August 1903 in der Textilindustrie von Crimmitschau in Sachsen. 22 Wochen lang kämpften Textilarbeiter:innen um den Zehnstundentag. Dieser erbittert geführte Arbeitskampf erfuhr im ganzen Deutschen Reich Solidarität, wurde aber am 19. Januar 1904 trotz aller Unterstützung bedingungslos abgebrochen. Die Arbeitgeber waren zu keinerlei Zugeständnissen bereit, die Kampfkraft der Gewerkschafter:innen erschöpfte sich zusehends. Im Endeffekt stärkte dieser Arbeitskampf den DTAV. Wie andere Gewerkschaften auch festigte er in der Folge seine Organisation durch höhere Finanzkraft und mehr hauptamtliches Personal. Auf der Arbeitgeberseite war der Crimmitschauer Textilstreik Auslöser zur Gründung des »Vereins deutscher Arbeitgeberverbände«, des Vorläufers der »Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände« (BDA).

Nach Erstem Weltkrieg, Revolution und Republikgründung erkannten die Arbeitgeber im »Stinnes-Legien-Abkommen«, einem Vertrag zwischen den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und 21 Arbeitgeberverbänden, die Gewerkschaften als legitime Vertretung der Arbeitnehmer:innen an. Die Tarifautonomie wurde garantiert, der Achtstundentag eingeführt und eine »Zentralarbeitsgemeinschaft« mit Branchen-Untergruppen gegründet, in der für die Textil- und Bekleidungsindustrie alle drei Richtungs-gewerkschaften mitwirkten.

58 Nach dem preußischen Vereinsrecht war Frauen die Betätigung in Organisationen verboten, die politische Themen beraten. Dieses Verbot wurde am 15. Mai 1908 durch das Reichsvereinsgesetz aufgehoben; vgl. Deutscher Bundestag 2018.

59 Dobbert (1966): Erlebnisse in den zwanziger Jahren, S. 17.

Damit verbanden sie die Hoffnung, eine Sozialpartnerschaft dauerhaft etablieren zu können, was sich jedoch als trügerisch erweisen sollte.⁶⁰

Die Blütezeit mit Mitgliederhöchstständen erreichten der DTAV und der 1920 aus verschiedenen Vorläuferorganisationen gegründete »Deutsche Bekleidungsarbeiter-Verband« im Jahr 1922. Der DTAV verzeichnete 738.000 Mitglieder, im Bekleidungsarbeiter-Verband waren 159.000 Beschäftigte organisiert; jeweils rund ein Drittel der Mitglieder waren Frauen. Das Inflationsjahr 1923 zerrüttete die Finanzen der Gewerkschaften: Die von den Mitgliedern in den Betrieben gezahlten Beiträge hatten an Wert verloren, bevor sie verwendet werden konnten, gleichzeitig schmolz der Wert der gewerkschaftlichen Rücklagen. Zu dieser Zeit hatten die Arbeitgeber längst mit einem Rollback begonnen und insbesondere den Achtstundentag angegriffen.

DTAV und Bekleidungsarbeiter-Verband erholten sich in den 1920er Jahren nur schwer von diesen Rückschlägen, die 1924 einen nahezu kompletten Neuaufbau ihrer Organisationen erforderlich machten. Die Mitgliederzahl der Textilgewerkschaft war auf unter 300.000 gesunken; diese Marke wurde erst 1928 wieder überschritten. Die Bekleidungsgewerkschaft hatte in diesem Jahr nur noch knapp 80.000 Mitglieder.⁶¹

Während der Weltwirtschaftskrise sank die Textilproduktion in Deutschland von 1928 bis 1932 um über 25 Prozent, mit entsprechenden Folgen für die Beschäftigung.⁶² Am 2. Mai 1933 lösten die Nationalsozialisten die freien Gewerkschaften auf. Nach der Ernennung Adolf Hitlers zum Reichskanzler am 30. Januar 1933 begannen allein die Textilarbeiter:innen des kleinen schwäbischen Städtchens Mössingen einen »Generalstreik«, der aber nach wenigen Stunden durch die Polizei aufgelöst wurde.⁶³ Die Führung des »Allgemeinen Deutschen Gewerkschaftsbundes« (ADGB)⁶⁴, des Dachverbands der freien Gewerkschaften, hatte am 31. Januar 1933 zwar betont: »Es bedarf keiner Hervorhebung, daß die Gewerkschaften zu dieser Regierung in Opposition stehen«, gleichzeitig aber unterstrichen:

»[...] die Haltung der gewerkschaftlichen Führung kann und darf sich aber nicht von gefühlsmäßigen Gesichtspunkten bestimmen lassen. Daß die deutsche Arbeiterschaft, soweit sie den Geist der deutschen Arbeiterbewegung in sich aufgenommen hat und gewerkschaftlich geschult ist, sich gegen diese sozialreaktionäre Regierung am liebsten in unmittelbarer Aktion zur Wehr setzen würde, ist

60 Vgl. Schönhoven (1980): Wegbereiter der sozialen Demokratie?

61 GTB (1991): textil-bekleidung. 100 Jahre GTB. Sonderausgabe zum Jubiläum, S. 80.

62 Lösch, Hans Peter (1969): Die Textilkonjunktur im allgemeinen Wirtschaftsablauf, S. 35.

63 Vgl. Frick (2015): »Heraus zum Massenstreik«.

64 Der ADGB wurde 1919 als Dachverband der freien, sozialdemokratisch orientierten Gewerkschaften in Nachfolge der »Zentralkommission« gegründet.

menschlich greifbar, aber sachlich falsch. [...] Organisation – nicht Demonstration: das ist die Parole der Stunde.«⁶⁵

2.2.2 Gründung der Gewerkschaft Textil-Bekleidung

Bereits zum Ende der Weimarer Republik gab es Bestrebungen, die drei nach parteipolitischen Präferenzen ausgerichteten Gewerkschaftsbünde zu verschmelzen. Damit wollten die Gewerkschaften der Macht der Arbeitgeber und dem Staat mit vereinter Kraft entgegentreten und insbesondere die demokratische Verfassung der Weimarer Republik verteidigen. Allen Verständigungsbemühungen zum Trotz wurde dieses Ziel erst am 28. April 1933 erreicht, als Hitler bereits drei Monate an der Macht war. Vier Tage später stürmten die Nazis die Gewerkschaftshäuser der freien Gewerkschaften, die Vereinbarung konnte somit nicht mehr umgesetzt werden.⁶⁶ Die christlichen Gewerkschaften unterstellten sich am 3. Mai 1933 dem »Aktionskomitee zum Schutze der deutschen Arbeit« und damit faktisch der nationalsozialistischen »Deutschen Arbeitsfront«, wurden aber trotzdem Ende des Jahres 1933 aufgelöst.⁶⁷

Nach der Befreiung vom Nationalsozialismus war es für die überwältigende Mehrheit der vor 1933 aktiven Gewerkschafter:innen keine Frage, nun »die Einheit zu schaffen«, wie es der Gewerkschaftsführer Wilhelm Leuschner vor seiner Hinrichtung durch die Nationalsozialisten am 29. September 1944 nochmals gefordert hatte. Die Einheitsgewerkschaft war keinesfalls nur ein Wunsch der Führungsebene. Dokumente aus dem katholisch geprägten Münsterland, in dem die christliche Textilgewerkschaft bis 1933 nahezu eine Monopolstellung hatte, belegen schon unmittelbar nach Kriegsende den Willen, mit den sozialdemokratischen Gewerkschafter:innen eine gemeinsame Arbeitnehmervertretung aufzubauen.⁶⁸ Zumindest nicht hinderlich war dabei die Tatsache, dass alle Beschäftigten während der nationalsozialistischen Herrschaft zusammen mit den Unternehmern in der »Deutschen Arbeitsfront« in einer Einrichtung zwangsorganisiert waren.

War mit dem Begriff »Einheitsgewerkschaft« in erster Linie die Überwindung der politisch unterschiedlich ausgerichteten Gewerkschaften gemeint, wurde außerdem das Prinzip »Ein Betrieb – eine Gewerkschaft« angestrebt. So wurden politisch und konfessionell unabhängige Einheitsgewerkschaften als fachlich ausgerichtete Verbände gegründet. Eine zunächst angestrebte allgemei-

65 12. Bundesausschusssitzung des ADGB am 31. Januar 1933, zit. nach: Gewerkschaftszeitung, Nr. 5/1933, S. 67.

66 Vgl. Kluncker (1999): Der Gedanke der Einheitsgewerkschaft.

67 Hüser (1978): Mit Gott für unser Recht, S. 80.

68 Hüser (1978): Mit Gott für unser Recht, S. 113–117.

ne Einheitsgewerkschaft mit untergeordneten Branchenfachverbänden hatten die Alliierten verhindert und den Aufbau überörtlicher Gewerkschaften durch viele Beschränkungen verzögert.⁶⁹ Auch das Organisationsprinzip »Ein Betrieb – eine Gewerkschaft« konnte nicht ganz verwirklicht werden, da die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG) aus den Vorbereitungen zur Gründung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) ausschied und auch der Deutsche Beamtenbund (DBB) einen eigenen Weg ging.⁷⁰ In der sowjetisch besetzten Zone wurden die Gewerkschaften alsbald dem Monopol der SED-Herrschaft unterstellt.

Für die Textil- und Bekleidungsgewerkschaft war bis zur Vereinigung der Zonen- und Ländergewerkschaften 1949 umstritten, ob der Bereich Leder in die Textil-Bekleidungs-Gewerkschaft mit einbezogen werden sollte. In der britischen Zone war 1947 die Gewerkschaft Textil-Bekleidung-Leder gegründet worden, aber in Süddeutschland entwickelte sich eine eigene Ledergewerkschaft, was sich schließlich als bundesweites Modell durchsetzen sollte.

Noch vor Konstituierung der Bundesrepublik Deutschland beschlossen 160 Delegierte aus den drei Westzonen auf einem Kongress vom 7. bis 9. April 1949 die Gründung der Gewerkschaft Textil-Bekleidung (GTB). Die Auflösung der einzelnen Ländergewerkschaften erfolgte jedoch erst zum 31. Dezember 1949, so dass die vereinigte GTB erst im Januar 1950 auch die Verwaltungs- und Finanzhoheit übernahm. Die sieben Zonen- und Ländergewerkschaften, die sich vereinigten, brachten insgesamt 309.922 Mitglieder ein (siehe Abbildung 4). Obwohl 52 Prozent der Mitglieder Frauen waren, lag ihr Anteil beim Vereinigungskongress mit nur 23 weiblichen Delegierten bei 14,4 Prozent.⁷¹

69 DGB (1949): Die Gewerkschaftsbewegung in der britischen Zone, S. 42f.

70 Schönhoven (2014): Geschichte der deutschen Gewerkschaften, S. 70.

71 GTB: Protokoll des Vereinigungskongresses für die Westzonen Deutschlands, 7.–9. April 1949 in Bad Salzuflen, S. 47.

Abbildung 4: Mitgliederstand der Zonen- und Ländergewerkschaften, die sich zur GTB zusammenschlossen

britische Zone	173.738
Bayern	62.388
Württemberg-Baden	30.457
Hessen	14.804
Baden	11.824
Südwestfalen-Lippe	11.352
Rheinland-Pfalz	5.359

Eigene Darstellung nach: GTB: Geschäftsbericht 1949–1950 des Hauptvorstandes, S. 5.

Entsprechend der Mitgliederzahl kam die Mehrheit der Delegierten aus der britischen Zone, wo die Gewerkschaft Textil-Bekleidung-Leder schon zwei Jahre zuvor gegründet worden war. Bei den Wahlen setzten sich hauptsächlich deren Vertreter:innen durch: Mit dem Ersten Vorsitzenden Werner Bock und den Vorstandsmitgliedern Bernhard Tacke, Paul Trost, Fritz Knepper und Liesel Kipp-Kaule kamen fünf geschäftsführende Vorstandsmitglieder aus der britischen Zone. Zum Zweiten Vorsitzenden wählten die Delegierten Karl Pöhlmann aus Württemberg-Baden, der zuvor gegen Bock um den Vorsitz kandidiert hatte. Pöhlmann trat dieses Amt aber nie an, sondern übernahm die Leitung des vereinigten Bezirks Baden-Württemberg. Somit war der Bayer Hugo Karpf das einzige Vorstandsmitglied, das nicht aus der britischen Zone kam. Er und Tacke gehörten zur christlich-demokratischen Arbeitnehmerschaft.

Neben der Wahl der Führungsgremien war der Gründungskongress von der Behandlung organisatorischer Fragen geprägt: Es war ein Statut zu verabschieden, in dem die Kernaufgaben definiert und der demokratische Aufbau geregelt wurde. Daneben beschlossen die Delegierten nur wenige programmatische Ziele.

Das politische Referat hielt Ludwig Rosenberg vom DGB der britischen Zone. Er betonte die Gleichberechtigung von Kapital und Arbeit und forderte eine Demokratisierung der Wirtschaft. Neben der Sozialisierung der Grundstoffindustrien sollte für alle Betriebe ein Mitbestimmungsrecht der Beschäftigten eingeführt werden. Paritätisch besetzte Wirtschaftskammern sollten Lenkungsaufgaben für die Volkswirtschaft wahrnehmen. Rosenberg betonte, die wirkliche Aufgabe der Gewerkschaft sei nicht der Kampf um bessere Löhne und Arbeitsbedingungen. Dies sei nur der Weg zu einem größeren Ziel, nämlich Menschen zu schaffen, die

ihr Schicksal selbst bestimmen.⁷² Karl Pöhlmann, der designierte Zweite Vorsitzende, unterstrich in seinem kurzen Schlusswort:

»Wir müssen das kapitalistische System ändern, und ein anderes menschliches und wirtschaftliches System an seine Stelle treten lassen.«⁷³

Das Statut, wie die erste Satzung bezeichnet wurde, sah drei Ebenen vor (siehe Abbildung 5): Verwaltungsstellen vor Ort, koordinierende Bezirksleitungen, die ein oder mehrere Bundesländer umfassten, und den für die GTB verantwortlichen Hauptvorstand mit einer Hauptvorstandsverwaltung. Der Hauptvorstand wurde vom Gewerkschaftstag gewählt und war diesem gegenüber rechenschaftspflichtig. Der demokratische Aufbau der Organisation blieb im Laufe der Jahrzehnte unverändert. Die Mitglieder wählten in örtlichen Vertreterversammlungen den Verwaltungsstellen-Vorstand sowie die Delegierten für die Bezirkskonferenz und den Gewerkschaftstag. Der Gewerkschaftstag wählte den Hauptvorstand sowie die Mitglieder des Beirats. Die örtlichen Tarifkommissionen und die Mitglieder der Bezirklichen Tarifkommissionen wurden in den jeweiligen Regionen gewählt.

Die Verwaltungsstruktur der GTB bestand aus 91 hauptamtlich besetzten und 135 nebenamtlich organisierten örtlichen Verwaltungsstellen, 9 übergeordneten Bezirksleitungen plus Westberlin mit Sonderstatus und dem Hauptvorstand.⁷⁴ Die Auswahl der Standorte für die zu gründenden örtlichen Büros orientierte sich zunächst an den historisch gewachsenen regionalen Schwerpunkten der Textil- und der Bekleidungsindustrie. Der Sitz des Hauptvorstandes blieb vorerst Bielefeld in der britischen Zone. 1951 wurde er nach Düsseldorf verlegt, wo auch der DGB-Bundesvorstand seine Zentrale hatte. Bei Gründung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) für die Bundesrepublik Deutschland im Oktober 1949 betrug der Mitgliederanteil aus der GTB 6,7 Prozent.⁷⁵ Während ihrer gesamten Existenz setzte sich die GTB für einen starken DGB bei klarer Aufgabenverteilung zwischen Einzelgewerkschaften und Gewerkschaftsbund ein.

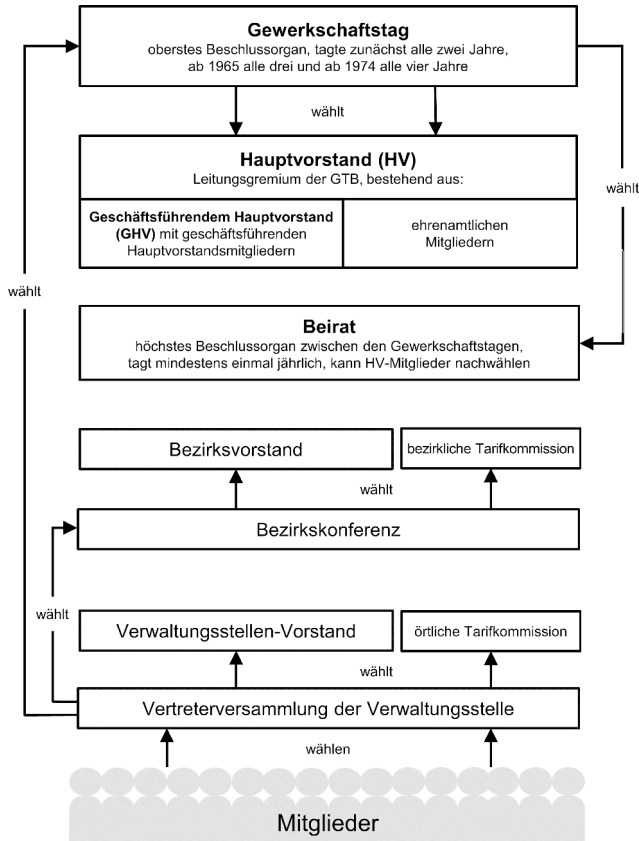
72 GTB: Protokoll des Vereinigungskongresses für die Westzonen Deutschlands, 7.–9. April 1949 in Bad Salzflun, S. 38–43.

73 GTB: Protokoll des Vereinigungskongresses für die Westzonen Deutschlands, 7.–9. April 1949 in Bad Salzflun, S. 90.

74 GTB: Geschäftsbericht 1949–1950 des Hauptvorstandes, S. 25f.

75 DGB: Protokoll des Gründungskongresses, 12.–14. Oktober 1949 in München, S. 281.

Abbildung 5: Aufbau der Gewerkschaft Textil-Bekleidung (GTB)



Quelle: Eigene Darstellung.

2.2.3 Der erste Geschäftsführende Hauptvorstand

Werner Bock, Jahrgang 1898, gelernter Weber, war früh in der SPD aktiv und wurde 1928 hauptamtlicher Sekretär beim »Deutschen Textilarbeiter-Verband« (DTAV). Später übernahm er die Leitung der Geschäftsstelle in Bielefeld. Bei der Zerschlagung der Gewerkschaften am 2. Mai 1933 wurde er verhaftet und verbrachte mehrere Monate in »Schutzhaft«. Nach seiner Entlassung fand er Arbeit in der Bielefelder Textilindustrie. Später, aus Krieg und Gefangenschaft zurückgekehrt, trieb er zunächst von Bielefeld aus den Aufbau einer Textilgewerkschaft voran und wurde 1947 zum Vorsitzenden der Gewerkschaft Textil-Bekleidung-Leder für die britische Besatzungszone gewählt.

Als Gewerkschaftsvorsitzender suchte er nicht das Rampenlicht und beschränkte seine Arbeit weitgehend auf die GTB und die internationalen Zusammenschlüsse der Textil- und Bekleidungsgewerkschaften, deren Vereinigung zu einer Internationale er vorantrieb. Im DGB-Bundesvorstand meldete er sich nur selten zu Wort, in politisch strittigen Fragen schlug er sich in der Regel auf die Seite der IG Metall. Mit seiner Skepsis an der Kooperationsbereitschaft der Arbeitgeber galt er auch intern als »Traditionalist«. Innerhalb der GTB war Bock zunächst für Organisation, Personal, Statistik, Jugend und Internationales zuständig.

Bernhard Tacke war von 1928 bis 1933 Sekretär des Zentralverbandes christlicher Textilarbeiter. 1945 gehörte er in Mönchengladbach sowohl zu Gründungsmitgliedern der Textilgewerkschaft wie auch der CDU. Bereits in der britischen Zone war er geschäftsführendes Vorstandsmitglied der Gewerkschaft Textil-Bekleidung-Leder. 1949 wurde er zum Stellvertreter des GTB-Vorsitzenden Werner Bock gewählt und nahm dieses Amt wahr, bis ihn der DGB-Kongress 1956 zum Stellvertretenden Vorsitzenden des Dachverbandes wählte. In der GTB verantwortete er zunächst die Wirtschaftsabteilung und die Tarifpolitik, die 1951 von Karl Buschmann übernommen wurde. Als Christdemokrat war Tacke ein überzeugter Verfechter der Einheitsgewerkschaft. Er stritt für Toleranz gegenüber den christlich-sozial eingestellten Mitgliedern und kritisierte den allgemeinpolitischen Vertretungsanspruch der Gewerkschaften. Dadurch galt er als gemäßigter Gegenspieler von Werner Bock.

Der Hauptkassierer *Paul Trost* war Sozialdemokrat und vor Beginn der Nazi Herrschaft im »Zentralverband der Angestellten« aktiv. 1933 wurde er wegen »staatsfeindlicher Tätigkeit« verhaftet. Nach Kriegsende engagierte er sich als Gründungsmitglied der Textilgewerkschaft in Wuppertal und organisierte im Bereich Nordrhein Kassenwesen und innere Verwaltung der neuen Gewerkschaft. Wie Bock und Tacke war er schon in der britischen Zone geschäftsführendes Vorstandsmitglied der Gewerkschaft Textil-Bekleidung-Leder.

Liesel Kipp-Kaule (siehe Kapitel 5.8.1) hatte den Beruf der Schneiderin erlernt. Als weibliches Vorstandsmitglied übernahm sie, wie dies üblich war, die Frauenabteilung der GTB. Zuvor war die Bielefelderin neben ihrer Tätigkeit als geschäftsführendes Vorstandsmitglied der Textilgewerkschaft ehrenamtliches Vorstandsmitglied des DGB für die britische Zone. Für die Gewerkschaftsfrauen war sie Wunschkandidatin für den ersten Geschäftsführenden DGB-Bundesvorstand, wo sie bei der Wahl allerdings unterlag. Im gleichen Jahr wurde sie über die nordrhein-westfälische Landesliste der SPD in den ersten Deutschen Bundestag gewählt. Dem Parlament gehörte sie bis 1965 an. Mit ihrer Branchenerfahrung beeinflusste sie den Ausbau des gesetzlichen Mutterschutzes und den Jugendarbeitsschutz nachhaltig.

Der gelernte Schneider *Hugo Karpf* war zum Ende der Weimarer Republik Abgeordneter der Bayerischen Volkspartei im Reichstag und gehörte dem Bundestag

von 1949 bis 1957 als Abgeordneter für die CSU an. Ein Schwerpunkt seiner Arbeit war die Heimarbeitergesetzgebung. In seiner unterfränkischen Heimat, einem Zentrum der deutschen Herrenbekleidungsindustrie, spielte diese Arbeitsform eine große Rolle. Im GTB-Hauptvorstand verantwortete er die Schulungs- und Bildungsarbeit, die Mitgliederwerbung und die Fachgruppe Bekleidung.

Fritz Knepper hatte den Beruf des Seidenwebers erlernt und war ehrenamtlich im DTAV aktiv gewesen. Nach der Machtergreifung der Nationalsozialisten setzte er seine Arbeit illegal fort, was 1938 zu seiner Verhaftung führte. Nach 1945 war er maßgeblich an der lokalen Gründung der Textilgewerkschaft in Haan im Bergischen Land beteiligt, stieg in den Bezirksvorstand und in den Geschäftsführenden Vorstand für die britische Zone auf. Im GTB übernahm der Sozialdemokrat die Verantwortung für Betriebsrätearbeit, Arbeitsrechtsfragen, Sozialpolitik und Angestellte. Zur Zeit der Weimarer Republik hatte Knepper zeitweise der KPD angehört.

2.3 Die Arbeitgeberverbände

Im Zuständigkeitsbereich der Gewerkschaft Textil-Bekleidung (GTB) gab und gibt es eine Reihe von Arbeitgeberverbänden und Handwerksinnungen, mit denen die GTB Tarifverträge abgeschlossen hat. 90 Prozent der GTB-Mitglieder wurden jedoch von den Tarifverträgen für die Textil- und Bekleidungsindustrie erfasst, so dass hier eine Beschränkung auf die für diese Branchen zuständigen Verbände erfolgt. Kleinere Branchen mit eigenständigen Tarifverträgen waren insbesondere die Wäschereien, die Bettfedernindustrie, die Schirmindustrie, die Konfektion technischer Textilien, die Polstermöbel- und Matratzenindustrie, das Damenschneiderhandwerk und das Herrenmaßschneiderhandwerk.

2.3.1 Der »Gesamtverband der Textilindustrie in der Bundesrepublik Deutschland« (Gesamttextil)

Wie im Falle der Gewerkschaften gründeten sich nach der Befreiung auch rasch regionale Unternehmerverbände. Die verschiedenen Sparten der Textilindustrie schlossen sich in der Regel zusätzlich zu Fachverbänden zusammen. Am 25. Mai 1948 gründete sich in der westfälischen Kleinstadt Warendorf die »Arbeitsgemeinschaft der textilindustriellen Verbände des Vereinigten Wirtschaftsgebietes«,⁷⁶ die sich am 10. Februar 1950 in Gesamttextil bzw. »Gesamtverband der Textilindustrie in der Bundesrepublik Deutschland« umbenannte. Erster Präsident wurde der Präsident der Industrie- und Handelskammer Augsburg, Otto A. H.

⁷⁶ Gesamttextil: Protokoll der Verbandsgründung, 25. Mai 1948 in Warendorf.

Vogel. Als Sitz des Verbandes bestimmte die Gründungsversammlung Frankfurt am Main.

Im Dachverband waren sowohl die regionalen Arbeitgeberverbände als auch die Fachverbände Mitglied. Gesamttextil war also nicht nur ein Wirtschaftsverband, der die Interessen der Branche gegenüber Politik, Behörden und Öffentlichkeit vertrat, sondern auch ein Arbeitgeberverband, der auf sozial- und tarifpolitischem Gebiet agierte. Der Tarifpolitik kam dabei eine besondere Bedeutung bei, was sich bereits im Juli 1948 mit der Gründung eines »Sozialpolitischen Ausschusses« auch organisatorisch zeigte.⁷⁷

Die Unternehmen waren Mitglieder der regionalen und der Fachverbände von Gesamttextil. Das Machtzentrum bildeten die regionalen Arbeitgeberverbände, bei denen die Unternehmen hauptsächlich ihre Beiträge entrichteten. Die regionalen Arbeitgeberverbände wiederum waren von ihren mittelständischen Mitgliedern geprägt. Beispielsweise waren die typischen Marken der Nachkriegsjahre wie Bleyle, Triumph oder Schiesser seit Generationen in Familienbesitz, selbst wenn sie als Kapitalgesellschaften auftraten. Die patriarchalische Tradition dieser Branche widersprach einer gleichberechtigten Beteiligung von Beschäftigten und darüber hinaus den Mitbestimmungsansprüchen einer Gewerkschaft, deren Repräsentant:innen von außerhalb der »Betriebsfamilie« stammten.

Im November 1950 gab Gesamttextil-Präsident Otto A. H. Vogel seiner drastischen Sicht auf die Gewerkschaften bei einer Kundgebung der »Bundesvereinigung der Deutschen Industrie« (BDI) Ausdruck. Im Kontext der Mitbestimmungsforderungen sprach er vom Gewerkschaftsfunktionär, »der nichts anderes tut, als unproduktiv hin- und herzulaufen, um überall Neid, Missgunst, Unzufriedenheit zu säen und sein Schäfchen ins Trockene zu bringen«. Er sprach den Gewerkschaften das Recht ab, sich den Unternehmern gegenüber »als Sozialpartner aufzuspielen« und verglich die Mitbestimmungsforderungen mit dem Machtanspruch Hitlers.⁷⁸ Wie aus einem Rückblick Vogels vor dem Hauptausschuss von Gesamttextil anlässlich seines Rücktritts vom Präsidentenamt im Jahr 1953 deutlich wird, sahen sich die Unternehmer in der Nachkriegszeit als diejenigen, die nach Kriegsende die Marktwirtschaft durchgesetzt hatten:

»Ich erinnere Sie daran, um was es damals ging: Wohl in erster Linie darum, dass wir einer geradezu diabolisch herrschsüchtigen Bürokratie, die von den Besatzungsmächten allein begünstigte, als demokratisch angesehene kommunistische, sozialistische gewerkschaftliche Arbeiterorganisation nicht ausgeliefert wurden. Es war für uns eine Selbstverständlichkeit, daß der Kampf darum ging: Entweder

77 Gesamttextil: Protokoll zur Gründung des Sozialpolitischen Ausschusses, 23./24. Juli 1948.

78 Vogel (1950): Rede auf der Anti-Mitbestimmungs-Kundgebung »Der deutsche Unternehmer. Leistung und Verpflichtung« des BDI, 8. November 1950 in Köln.

die Einen oder wir! Das Unglück war, daß der damalige Wirtschaftsdirektor in Minden, Dr. Agartz,⁷⁹ alles getan hat, um die Unternehmer nie mehr in ihre eigentliche Individualsphäre, der Tätigkeit in ihren Betrieben, zurückkehren lassen wollte. Planwirtschaft in eisernen Banden, das war das Ziel und dieses Ziel galt es zu bereinigen.«⁸⁰

Dann aber sei Ludwig Erhard gekommen:

»[...] die Hoffnung, die wir uns nie hätten träumen lassen. Nun hatten wir das zu tun, was allein die Möglichkeit bot, um unser Ziel zu erreichen, einerseits Erhard in seiner marktwirtschaftlichen Idee zu unterstützen, ihn aber andererseits gegen seine rot verseuchte Ministerialbürokratie zu schützen. Er ist in diesen Dingen ein außergewöhnlich weicher Mann.«⁸¹

Die erwähnte Unterstützung war nicht nur ideeller Natur: Unmittelbar nach der Gründung von Gesamttextil wurden den bürgerlichen Parteien CDU, CSU und FDP 200.000 Reichsmark als Unterstützung zur Verfügung gestellt.⁸²

Wo die Gewerkschaft stark genug war, wurde sie zwangsläufig von den Unternehmern respektiert, doch betrachteten diese die andere Seite nicht als Partner, sondern als Gegner, wenn nicht gar als Feind. So wurden im Juni 1952 in der niederrheinischen Textilindustrie eine Reihe von Betriebsratsmitgliedern entlassen, weil sie sich freigenommen hatten, um an einer Protestkundgebung gegen die Pläne der Bundesregierung für ein Betriebsverfassungsgesetz teilzunehmen. Erst nach einer Intervention der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, die durch diese Maßnahme der Textilunternehmer eine Verschärfung der DGB-Proteste befürchtete, wurden die Entlassungen zurückgenommen.⁸³

Zur gleichen Zeit beschäftigte sich das Gesamttextil-Präsidium mit der Frage, wie man durch die Unterstützung christlicher Gewerkschaften eine Schwächung der Einheitsgewerkschaften betreiben könne. Diese Linie hielt man im Grundsatz für richtig, allerdings wurde auch Skepsis im Hinblick auf die Erfolgsaussichten geäußert.⁸⁴ Als der Vorsitzende des Handelspolitischen Ausschusses von Gesamttextil, Bernhard van Delden, 1953 mit der GTB-Spitze über wirtschaftspolitische Fragen sprach, wurde er dafür vom Gesamttextil-Präsidium gemäßregelt, nachdem er sich dahingehend geäußert hatte, dass eine Zusammenarbeit mit der GTB

79 Siehe Kapitel 3.1.6.

80 Gesamttextil: Hauptausschusssitzung am 20. Februar 1953.

81 Gesamttextil: Hauptausschusssitzung am 20. Februar 1953.

82 Gesamttextil: Beschluss des Präsidiums vom 3. Juni 1948.

83 Gesamttextil: Rundschreiben der Sozialpolitischen Abteilung, 26. Juni 1952.

84 Gesamttextil: Protokoll der Präsidiumssitzung vom 19. Juni 1952.

in Fragen der Außenhandelspolitik erfolgversprechend sein könne. Mündlich wie schriftlich musste er seine »totale Ansichtenänderung« bekunden, wonach er nun überzeugt sei, dass die Einschaltung der Gewerkschaftsspitze zu keinerlei Ergebnissen führen werde.⁸⁵

Gesamttextil und Mitgliedsverbände waren durchaus an der ordnungspolitischen Funktion von Tarifverträgen mit der Gewerkschaft interessiert. Einerseits wurde dadurch die Lohnkonkurrenz zumindest eingeschränkt, andererseits befürchtete man ansonsten eine stärkere Gestaltung durch den Staat.⁸⁶ Zugleich versuchten die großen Player der Branche, ihre Unternehmen aus Tarifkonflikten herauszuhalten. Um Arbeitskämpfe zu vermeiden, wurden Betriebsräten im Vorfeld von als schwierig eingeschätzten Tarifrunden Lohnzugeständnisse gemacht und auch Haustarifverträge abgeschlossen.⁸⁷

Auf die regelmäßigen Streiks – zu Beginn der 1950er Jahre meist betrieblich oder lokal begrenzt, ab 1953 auch ganze Tarifbezirke betreffend – reagierte Gesamttextil mit organisatorischen Veränderungen: Der Sozialpolitische Ausschuss erhielt 1953 größere Autonomie, sein Vorsitzender war nun auch nach außen hin die Vertretung in sozial- und tarifpolitischen Fragen.⁸⁸ Um bestreikte Firmen besser unterstützen zu können, gründete Gesamttextil innerhalb seiner Verbandsstrukturen eine »Gefahrgemeinschaft«. Neben der Zusage organisatorischer Unterstützung durch Arbeitgeberverbände im Falle eines Streiks wurde ein Fonds zur finanziellen Unterstützung bestreikter Firmen gebildet.⁸⁹

1957 wurde der Sozialpolitische Ausschuss zum Arbeitgeberkreis (AGK), ein in der Satzung verankertes Beschlussorgan für die Sozial- und Tarifpolitik.⁹⁰ Vorsitzender wurde der schwäbische Textilunternehmer Hermann Zeiler. Dieser und Carl Neumann, Textilfabrikant aus Wuppertal, der Otto A. H. Vogel 1957 als Präsident von Gesamttextil abgelöst hatte, waren in ihrer Rhetorik zurückhaltender als ihre Vorgänger, aber in ihrem patriarchalischen Selbstverständnis blieb die Gewerkschaft der Störenfried. In der Tarifpolitik für die Textilindustrie waren die Regionalverbände tonangebend; die Koordination über den AGK funktionier-

85 Gesamttextil: Protokoll der Präsidiumssitzung vom 28. April 1953.

86 Dies betonte Hermann Zeiler, der Vorsitzende des Arbeitgeberkreises, anlässlich des »Mannheimer Abkommens« mit der GTB über weitgehende Arbeitszeitverkürzungen; vgl. Gesamttextil: Protokoll der Hauptausschusssitzung vom 1. Februar 1957.

87 Ein Beispiel hierfür ist die Firma Delius in Bielefeld, der Betrieb des Präsidenten des westfälischen Textilverbandes: Bereits Anfang 1953 erhielten die Arbeiter:innen Lohnerhöhungen; als in diesem Tarifbezirk später gestreikt wurde, versuchte die GTB erst gar nicht, in den Delius-Betrieben über einen Streik abstimmen zu lassen; vgl. GTB: Protokoll der Beiratssitzung vom 16./17. Februar 1953, AdsD 5/GTBA0301001.

88 Gesamttextil: Protokoll der Beiratssitzung vom 13. Dezember 1953.

89 Gesamttextil: Protokoll der Beiratssitzung vom 13. Dezember 1953.

90 Gesamttextil: Protokoll der Hauptausschusssitzung vom 11. Dezember 1957.

te oftmals nur begrenzt. Bis Mitte der 1980er Jahre verweigerten die regionalen Arbeitgeber dem AGK-Geschäftsführer sogar die Teilnahme an Tarifverhandlungen, aber auch danach wichen sie von Absprachen ab, so in den Tarifrunden 1990 und 1994.⁹¹

1967 begann sich das Verhältnis von Gesamttextil und GTB langsam zu entspannen, vor allem aufgrund der größer werdenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten und der politischen Veränderungen, aber auch wegen Versachlichungsangeboten seitens der Gewerkschaft. Seit dem Beginn der ersten Großen Koalition im Jahr 1966 regierten die »natürlichen« Partner von Gesamttextil, CDU/CSU und FDP, nicht mehr allein. Zudem erlebten die Gewerkschaften im Reformklima ab 1968 einen Aufschwung, während das Unternehmerlager gesellschaftspolitisch stärker in die Defensive geriet. Trotz harter tarifpolitischer Auseinandersetzungen verbesserten sich die Kontakte und wurden wirtschaftspolitische Themen besprochen, teilweise kooperierte man auch in der Handelspolitik.

Lange Zeit blieben die Strukturen von Gesamttextil unverändert. Ab 1994 öffneten sich einige Mitgliedsverbände für eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung – eine Zäsur in der Tarifpartnerschaft, die nicht nur in der Textilindustrie zu verzeichnen war. Trotzdem waren die Textilverbände und Gesamttextil grundsätzlich Verteidiger des Flächentarifvertrags. Als es dem AGK-Vorsitzenden Leopold Schoeller, einem Dürener Unternehmer, gemeinsam mit Klaus Schmidt, dem Hauptgeschäftsführer von Gesamttextil, mit dem »Bündnis-Tarifabschluss« von 1996 gelang, Öffnungen in den Tarifverträgen durchzusetzen, akzeptierten die Regionalverbände die neue führende Rolle des Dachverbandes in der Tarifpolitik. Nach der deutschen Wiedervereinigung wurde der Verband der Nord-Ostdeutschen Textilindustrie in den Gesamtverband aufgenommen. Die Tarifpolitik, aber auch die Wirtschaftspolitik für Ostdeutschland wurden vom neuen Mitglied weitgehend allein bearbeitet.

Aufgrund des Schrumpfungsprozesses der Textilindustrie wurden in den 1990er Jahren viele Fachverbände aufgelöst und die Zusammenarbeit mit den Verbänden der Bekleidungsindustrie auf regionaler und zentraler Ebene verstärkt. Mittlerweile gibt es nur noch gemeinsame Verbände: 2002 wurde der »Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie« (Gesamtverband textil+mode) als Nachfolger von Gesamttextil und der Bundesvereinigung Bekleidungsindustrie gegründet. Die als einheitliche Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände organisierten Zusammenschlüsse der Textilunternehmer hatten zu allen Zeiten einen hohen Organisationsgrad.

91 So Klaus Schmidt, Hauptgeschäftsführer von Gesamttextil von 1983 bis 2003, in einem Interview am 27. Oktober 2020 mit den Verfasser:innen.

2.3.2 Der Bundesverband Bekleidungsindustrie

Weniger konfrontativ war in den 1950er Jahren das Verhältnis der GTB zum Bundesverband Bekleidungsindustrie (BBI). Verglichen mit der Textilindustrie war der gewerkschaftliche Organisationsgrad in dieser Branche geringer, von den dortigen Arbeitskämpfen des ersten Nachkriegsjahrzehnts blieb man verschont. Die Struktur des BBI war der von Gesamttextil vergleichbar, auch hier waren regionale Arbeitgeberverbände und Fachverbände für einzelne Sparten zusammengeschlossen. Im Unterschied zur Textilindustrie hatten sich die Regionalverbände aber bereiterklärt, bundeseinheitliche Tarifverträge mit der GTB abzuschließen.⁹² Vergleichbar mit dem Arbeitgeberkreis von Gesamttextil wurde innerhalb des BBI die »Bundesvereinigung der Arbeitgeber« mit eigenen Gremien gegründet, der die Zuständigkeit für die Tarif- und Sozialpolitik weitgehend übertragen wurde.

Der BBI sah in Tarifverträgen das zentrale Instrument zur Regelung der Arbeitsbeziehungen in der gesamten Branche, so dass er gemeinsam mit der GTB regelmäßig die Allgemeinverbindlichkeit der Lohn- und Manteltarifverträge beantragte. Das bedeutete, dass deren Tarifregelungen in der Bundesrepublik als Mindestbedingungen für alle Arbeitsverträge der Branche galten. Obwohl in der Bekleidungsindustrie ausschließlich unternehmergeführte Firmen existierten, waren die Arbeitgeberverbände der Bekleidungsindustrie in den ersten Nachkriegsjahrzenten weniger ideologisch geprägt als in der Textilindustrie. Allerdings hatten die Textilindustriellen auch eine viel weiter reichende Firmentradition.

Die Lohnpolitik in der Bekleidungsbranche entwickelte sich zunächst stark im Windschatten der Textilindustrie; die dort erstrittenen Erhöhungsraten wurden regelmäßig nachvollzogen. Wirtschaftlich stand die Bekleidungsindustrie oftmals besser da und verzeichnete in den ersten zwei Jahrzehnten ein höheres und kontinuierlicheres Wachstum als die textile Schwester. Anfang der 1960er Jahre bekam die Tarifpolitik im Windschatten der Textiler einen Bruch. Die GTB drängte die Bekleidungsindustrie in eine Schrittmacherrolle bei Arbeitszeitverkürzung und Urlaubsverlängerung. Dies führte 1962 zum Scheitern der Bundesar Tarifverhandlungen, worauf ein Jahrzehnt lang Tarifverträge nur auf regionaler Ebene abgeschlossen wurden; über neunzehn Jahre hinweg kam es jedoch weder in den Regionen noch auf Bundesebene zu einem neuen Manteltarifvertrag.

In den 1970er Jahren entwickelte sich nach einem Wechsel in der Geschäftsführung des BBI eine intensivere Zusammenarbeit auf der Arbeitsebene. Dies ermöglichte unter anderem eine grundsätzliche Reform des Lohntarifschemas und den Abschluss eines umfassend neu gestalteten Manteltarifvertrags. Diese Ergeb-

92 Die kleinen Regionalverbände für Niedersachsen und die Region Bergisches Land blieben tarifpolitisch selbstständig, ebenso wie das Saarland.

nisse wurden unabhängig von zunehmenden Differenzen aufgrund der forcierten Auslandsverlagerung der Produktion erreicht.⁹³ Der Vorsitzende der Arbeitgebervereinigung, Wilfried Brandes, und der BBI-Hauptgeschäftsführer Rainer Mauer waren auch die Väter des ersten Textil-Bekleidungs-Bündnisses, das die Arbeitgeberverbände 1996 mit der GTB vereinbarten. Mit diesem Vertrag wurde die gemeinsame Tarifpolitik mit den Arbeitgebern der Textilindustrie eingeleitet (siehe Kapitel 7.1.6).

Kurze Zeit später wurden die Bekleidungsverbände selbst Opfer des Abwanderns der Bekleidungsindustrie. Sie schlossen sich den Textilverbänden an, indem der BBI 2002 im Gesamtverband textil+mode aufging. Zuvor waren alle maßgeblichen Unternehmen Mitglied in den Arbeitgeberverbänden des BBI gewesen. Die hohe Tarifbindung hat sich bis in die Gegenwart erhalten.

93 So auch Rainer Mauer, von 1972 bis 1997 Geschäftsführer und später Hauptgeschäftsführer des BBI, in einem Interview am 26. Oktober 2020 mit den Verfasser:innen.

3. Die Ära Werner Bock (1949–1963)

3.1 Der harte Kampf um höhere Löhne

Gewerkschaftliche Kernaufgabe ist die Tarifpolitik. Kollektive Vereinbarungen wirken dem Ungleichgewicht der wirtschaftlichen Macht von einzelnen Arbeitnehmer:innen und dem Arbeitgeber bei der Verteilung des Erarbeiteten entgegen. Die Entgelte der abhängig Beschäftigten haben eine Doppelfunktion: Für die einen sind sie Lebensgrundlage, für die anderen Kosten. Der Ertrag des gemeinsam Erarbeiteten fließt zunächst in die Kassen der Unternehmen und die Gewerkschaften haben die Aufgabe, den Beschäftigten den ihnen zustehenden Anteil daraus zu sichern.

Dieser Aushandlungsprozess gelingt in den meisten Fällen ohne größeren Streit. Verweigern Arbeitgeber den Beschäftigten jedoch den nach Ansicht der Gewerkschaften »gerechten Anteil«, können die Arbeitnehmer:innen ihre Arbeitsleistung vorübergehend verweigern, haben also den Streik als Druckmittel. Heute wird die Bereitschaft zu streiken in der Regel durch befristete Warnstreiks demonstriert. Kommt es weiterhin zu keiner Einigung, lassen die Gewerkschaften ihre Mitglieder über einen dann normalerweise unbefristeten Streik abstimmen, was als Urabstimmung bezeichnet wird. Bei einem unbefristeten Streik geht es für beide Seiten »ums Eingemachte«, deshalb kommen bei einem Arbeitskampf stets auch Emotionen, ja sogar Leidenschaft mit ins Spiel.

Den rechtlichen Rahmen für die autonome kollektive Gestaltung von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen setzt die Verfassung mit nur wenigen Worten. Weitere Regulierungen im deutschen Arbeitskampfrecht haben nach und nach Gerichte geschaffen.

In der Textil- und der Bekleidungsindustrie wurde die Tarifpolitik durch die frühen wirtschaftlichen Krisen der Branchen erschwert, zugleich waren die Erwartungen der Gewerkschaftsmitglieder angesichts eines relativ niedrigen Branchenloohniveaus hoch – seit Beginn der Industrialisierung lagen die Verdienste in der Textil- und der Bekleidungsindustrie im unteren Bereich der Lohnskala.

Die GTB verfolgte in den ersten beiden Nachkriegsjahrzehnten konsequent die Linie, den Lohnabstand zwischen den von ihr betreuten Branchen und dem Durchschnitt der Industrielöhne zu verringern. Die Arbeitgeber wurden mit dem

von DGB-Chefvolkswirt Viktor Agartz entwickelten Konzept der »expansiven Lohnpolitik« konfrontiert, das auf den Erfahrungen der US-amerikanischen Gewerkschaften fußte (siehe Kapitel 3.1.6). Die Gegensätze bei der Beurteilung des tarifpolitisch Machbaren, aber auch die tief verankerte Gegnerschaft von Unternehmern und Gewerkschaft, mündeten in harten Arbeitskämpfen. Dabei setzte sich die GTB trotz der oft nicht rosigen Wirtschaftslage weitgehend durch, da sie geschlossener handelte als das Arbeitgeberlager. Erst zum Ende der 1950er Jahre setzte ein Nachdenken über breitere, innovative Ansätze der Tarifpolitik ein.

3.1.1 Theorie und Praxis des Koalitionsrechts

Unter »Koalitionsrecht« ist die Freiheit von Beschäftigten wie Arbeitgebern zu verstehen, sich zusammenzuschließen, um Arbeitsbedingungen für abhängig Beschäftigte kollektiv zu regeln. Historisch gesehen wurde dieses Recht von der Arbeitnehmerseite erkämpft. So ist der Lohnstreik der Webergesellen in Speyer im Jahr 1351 einer der ersten bekannten Arbeitskämpfe in Deutschland.¹

Seit dem Mittelalter verboten oder eingeschränkt, wurde die Koalitionsfreiheit im Deutschen Reich schließlich ab 1872 gewährt und sicherte damit die rechtliche Grundlage für die Bildung von Gewerkschaften, die sich schon vorher, meist aus Arbeiterbildungsvereinen, gegründet hatten. Dennoch gab es anfangs viele Behinderungen und die zwischen 1878 und 1889 geltenden Sozialistengesetze bremsen die Entwicklung. Nach der Revolution von 1918 wurde das Koalitionsrecht 1919 in die Weimarer Verfassung aufgenommen und 1933 durch das nationalsozialistische Regime aufgehoben. 1949 fand es als Grundrecht Eingang in das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland,² wo es in Artikel 9 Absatz 3 heißt:

»Das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden, ist für jedermann und für alle Berufe gewährleistet. Abreden, die dieses Recht einschränken oder zu behindern suchen, sind nichtig, hierauf gerichtete Maßnahmen sind rechtswidrig.«³

Dieses Recht beinhaltet sowohl die individuelle Freiheit »für jedermann«, eine Koalition zu bilden bzw. ihr beizutreten, als auch den Bestands- und Betätigungsschutz der Koalitionen und damit auch das Streikrecht. Der Staat garantiert einen

1 Kittner 2005: Arbeitskampf, S. 25.

2 In die DDR-Verfassung wurde das Koalitionsrecht ebenfalls aufgenommen und durch das Streikrecht der Gewerkschaften ergänzt. Angesichts eines der SED vollständig unterstellten Einheits-Gewerkschaftsbundes blieb es jedoch reine Makulatur. Das Streikrecht wurde dann mit der Verfassungsänderung 1968 stillschweigend gestrichen.

3 Zit. nach <https://www.gesetze-im-internet.de/gg/BJNR000010949.html> (Abruf am 25.1.2021).

Freiraum, in dem Akteur:innen die Bedingungen abhängiger Arbeit autonom verhandeln und vereinbaren können – die Kurzformel hierfür lautet Tarifautonomie. Das Grundrecht auf Koalitionsfreiheit verpflichtet nicht nur die Träger öffentlicher Gewalt, sondern ist auch eine Schutzbestimmung gegenüber Dritten.

Die GTB definierte das Recht zur Regelung der »Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen« so, dass es weit mehr als die direkten materiellen Arbeitsbedingungen wie Einkommen und Arbeitszeit umfasst. Als Gewerkschaft hatte die GTB den Anspruch, Themen wie die Gestaltung von Rationalisierungsfolgen, die Arbeitsplatzgestaltung, die Anwendung von Leistungslohnsystemen, aber auch die Zusammenarbeit mit Arbeitgeberverbänden über die Tarifrunden hinaus vertraglich mit den Arbeitgebern zu regeln.⁴

Das aus Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz abgeleitete Streikrecht ist in Deutschland nicht weiter gesetzlich geregelt; den sich daraus ergebenden Freiraum mussten die Gerichte gestalten. Anfang der 1950er Jahre war die rechtliche Rahmensetzung noch schwach ausgestaltet und uneinheitlich. Das Bundesarbeitsgericht wurde erst durch das im September 1953 verabschiedete Arbeitsgerichtsgesetz geschaffen. Das Tarifvertragsgesetz, das noch vor Gründung der Bundesrepublik durch den Wirtschaftsrat des Vereinigten Wirtschaftsgebietes der britischen und amerikanischen Besatzungszone beschlossen wurde, regelte nur die formalen Bedingungen für das Tarifgeschehen.

3.1.2 Die Tarifpolitik der Anfangsjahre

Im Fokus der gewerkschaftlichen Aufgaben der ersten Jahre standen die Einkommen. Die Kontrollratsdirektive Nr. 14 der Besatzungsmächte hatte für alle Löhne oberhalb von 50 Pfennig pro Stunde einen Lohnstopp verhängt. Dieser galt auch für die Textil- und die Bekleidungsindustrie. Doch die drei westlichen Besatzungsmächte hatten die Direktive unterschiedlich angewendet und beispielsweise Lohnerhöhungen für Frauen und Jugendliche zugelassen. Der erste Hauptvorstand der GTB musste 1949 zunächst Leitlinien für eine Tarifpolitik erarbeiten, konkrete Forderungen entwickeln und die sehr regionalen Strukturen zumindest koordinieren.⁵

Die Textilindustrie war zwar der erste Wirtschaftszweig gewesen, der industrialisiert wurde, was aber nicht bedeutete, dass die Löhne in dieser Branche hoch waren. Im Gegenteil bestand und besteht bis heute eine deutliche Verdienstlücke im Vergleich zum industriellen Durchschnitt. Der Geschäftsbericht der GTB vermerkt für den Juni 1950 eine Lohnlücke in der Textilindustrie von 8,8 Prozent zum

4 So in den Rationalisierungsschutzabkommen von 1964 für die Textilindustrie und von 1988 für die Textil- und die Bekleidungsindustrie wie auch im Manteltarif Bekleidungsindustrie von 1979.

5 GTB: Geschäftsbericht 1949–1950 des Hauptvorstandes, S. 55f.

Industriedurchschnitt.⁶ Für den November 1952 wird bei den männlichen Arbeitern in der Textilindustrie eine Differenz von 17 Prozent zum industriellen Durchschnitt genannt, während die Frauen 4 Prozent über dem Industriedurchschnitt lagen.⁷ Das Statistische Bundesamt weist die ältesten Vergleichszahlen erst für das Jahr 1957 aus. Demnach lagen in diesem Jahr die Löhne in der Textilindustrie um 22,1 Prozent und die der Bekleidungsindustrie um 31,8 Prozent unter denen des gesamten Verarbeitenden Gewerbes.

Die ausschlaggebende Ursache hierfür war der hohe Frauenanteil der Branchen, der in der Textilindustrie in den 1950er Jahren 65 Prozent, in der Bekleidungsindustrie 85 Prozent betrug. Der Anteil der Frauen an den in der Gesamtwirtschaft Beschäftigten lag dagegen bei nur 31 Prozent.⁸ Die Arbeitszeit betrug in der frühen Nachkriegszeit 48 Stunden wöchentlich und die Arbeitsbedingungen waren belastend. In der Textilindustrie war Schichtarbeit die Regel; neben der körperlich anstrengenden Arbeit setzten Feuchtigkeit, Staub, Lärm und Vibrationen den Beschäftigten zu. In der Bekleidungsindustrie war Bandarbeit üblich. In der arbeitsteiligen Fertigung hieß das, dass man bzw. frau im Arbeitsfluss mithalten musste. Die physische und psychische Belastung traf besonders die Frauen, da auf die meisten von ihnen nach der Erwerbsarbeit noch die Familienarbeit zu Hause wartete.

Zuständig für die Tarifpolitik in der Textilindustrie waren innerhalb der GTB die damaligen neun Bezirksleitungen. In der ersten Konstitutions- und Konsolidierungsphase der Nachkriegszeit waren die Tarifverhandlungen noch stark lokal geprägt, mit kleinen und kleinsten Tarifgebieten, die in ihrer Vielfalt kaum zentral zu koordinieren waren. Erst 1952 gelang es der GTB, in allen Tarifgebieten Tarifverträge durchzusetzen. Immer wieder kam es zu lokalen Streiks. Nachdem die Strukturen der GTB bundesweit stabiler waren, wurden die Kämpfe organisierter und in größeren Tarifgebieten geführt.

Bis Mitte der 1950er Jahre wurden die Tarifverträge durchweg auf der Grundlage der Arbeitsordnungen aus nationalsozialistischer Zeit vereinbart, die wiederum ihre Basis in den Tarifverträgen der 1920er Jahre hatten. Neue tarifliche Strukturen wurden ab Mitte der 1950er Jahre erst Schritt für Schritt geschaffen, die teilweise lokalen Vereinbarungen der Textilindustrie auf Länder- oder Teilländerebene⁹ vereinheitlicht. Für die Bekleidungsindustrie wurden von Beginn an ein Bundes-Lohntarifvertrag und bundesweit geltende Manteltarifvertrags-

6 GTB: Geschäftsbericht 1949–1950 des Hauptvorstandes, S. 61.

7 GTB: Geschäftsbericht 1951–1952 des Hauptvorstandes, S. 71.

8 Statistisches Bundesamt (1952): Wirtschaft und Statistik, 4. Jahrgang, Heft 8, S. 304.

9 So gab es unterschiedliche Tarifverträge für Nord- und Südbayern, für Nordrhein und für Westfalen.

bestimmungen vereinbart. Die regionalen Arbeitgeberverbände der Bekleidungsindustrie übertrugen dazu ihre Verhandlungsmandate an den BBI.¹⁰

Die branchenwirtschaftlichen Bedingungen waren bei der Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen wenig hilfreich. Die Textilindustrie entwickelte sich spürbar anders als die Gesamtwirtschaft, die Koreakrise 1951/1952 und eine Überproduktionskrise 1957/1958 führten zu scharfen Umsatz- und Produktionseinbrüchen. Die Unternehmen, die 1950 Lohnzuwächse von über 10 Prozent zugestanden hatten, versuchten bereits im Zuge der ersten Krise, Lohnkürzungen durchzusetzen. So stockte die Tarifentwicklung schon Mitte 1951. Da die meisten Beschäftigten im Akkord arbeiteten, kamen vorzugsweise Kürzungen der Leistungslohnvorgaben zum Zuge.

Hierbei war entscheidend, dass die Arbeitgeber die Regelungen des 1952 in Kraft getretenen Betriebsverfassungsgesetzes nicht akzeptierten. Nach § 56 dieses Gesetzes hatte der Betriebsrat, soweit eine tarifliche Regelung nicht bestand, »bei der Regelung von Akkord- und Stücklohnsätzen« mitzubestimmen.¹¹ Die Arbeitgeber argumentierten in zwei Richtungen: Einerseits verwiesen sie auf die noch geltenden Tarifordnungen (anstelle von Manteltarifverträgen), durch die es eine tarifliche Regelung gebe, die diese Mitbestimmung nicht vorsehe. Andererseits behaupteten sie, Stücklöhne seien einzelarbeitsvertragliche Regelungen: Setze der Arbeitgeber einen Stücklohn fest und beginne der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin zu arbeiten, sei durch Angebot und Annahme ein Einzelarbeitsvertrag mit ebendieser Kondition zustande gekommen. In beiden Fällen verneinten sie die Mitbestimmung von Betriebsräten.¹²

Diese Verbiegung des Rechts konterkarierte die Tarifpolitik und führte immer wieder zu betrieblichen Konflikten, die teilweise in Arbeitskämpfen mündeten. Dennoch dauerte der Streit um das Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte viele Jahre, bis das Bundesarbeitsgericht 1955 im Sinne der GTB entschied.¹³

Auch im Zeitlohn Beschäftigte blieben von Lohnkürzungen nicht verschont. Die Belegschaften waren wegen der »Gutsherren-Mentalität« der Unternehmer oft in Aufruhr. Aufgrund von Akkordkürzungen kam es bereits 1950–1952 zu einer Reihe spontaner betrieblicher Arbeitsniederlegungen. Die Streiks gingen oftmals von Betriebsräten oder gewerkschaftlichen Vertrauensleuten in den Betrieben aus und wurden dann erst von der GTB »übernommen«, d. h. die Arbeitskampfmaßnahmen wurden im Nachhinein von der Gewerkschaft genehmigt. Karl Buschmann, damals im GTB-Vorstand für Tarifpolitik zuständig, warf den

10 Zum Bundesverband Bekleidungsindustrie (BBI) siehe Kapitel 2.3.2.

11 Veröffentlicht in: Bundesgesetzblatt, Teil I, 11.10.1952, S. 688.

12 Laut Vortrag des Verbandssyndikus Keller vor dem Hauptausschuss von Gesamttextil am 14. November 1952, BWA N02 61.

13 BAG, 12.10.1955 – 1 ABR 13/54.

Unternehmern auf dem Gewerkschaftstag 1953 vor, die betrieblichen Löhne zum Ausgleichsfonds bei wirtschaftlichen Krisen zu machen und den kapitalistischen Gewinnabsichten unterzuordnen.¹⁴

Die in ihren Grundsätzen aus der Zeit der Weimarer Republik stammenden Tarifstrukturen waren im Vergleich mit heutigen Tarifverträgen sehr einfach aufgebaut und unterschieden hauptsächlich zwischen gelernten und ungelernten Arbeiter:innen. Die Mehrzahl der Beschäftigten, nämlich die Frauen, wurden nicht nur indirekt diskriminiert, vielmehr sahen die Tarifverträge für sie auch niedrigere Löhne für die gleiche Tätigkeit vor. Die Arbeitgeber vertraten nachdrücklich die Auffassung, dass der Gleichheitsgrundsatz des Grundgesetzes nicht auf Tarifverträge anzuwenden war.¹⁵

Trotz vieler aufgezwungener Abwehrkämpfe nahm sich die GTB in der Tarifpolitik folgende Schwerpunkte vor:¹⁶

- Einkommenserhöhung und Krisensicherheit der Löhne bei Verringerung des Abstandes zum industriellen Durchschnitt
- Angleichung der Frauenlöhne
- Arbeitszeitverkürzung mit dem Ziel der 40-Stunden-Woche
- Umgestaltung der auf den Tarifordnungen basierten Tarifverträge mit dem Ziel, die Tätigkeiten zu bewerten, statt die formale Qualifikation als Grundlage zu nehmen

3.1.3 Der Streik von 1953

Anfang 1953 stockten die Tarifverhandlungen in fast allen Tarifgebieten. Der GTB-Forderung nach einer Erhöhung der Stundenlöhne um 12 Pfennig für alle Arbeiter:innen stellten die Arbeitgeber das Angebot von 7 Pfennig ausschließlich für die im Zeitlohn Beschäftigten entgegen. Gesamttextil hatte die Arbeitgeber eingeschworen, bei Akkord- und Stücklohnsätzen keinerlei Zugeständnisse zu machen.¹⁷ Der »Herr-im-Hause-Standpunkt« sollte unbedingt verteidigt werden, was für die 80 Prozent der Arbeiter:innen, die im Akkordlohn standen, bedeutete, dass sie leer ausgehen würden. Daraufhin traten am 26. Januar 1953 drei Betriebe im südbadischen Zell im Wiesental in den Streik. Die Bemühungen der GTB, diesen Streik auszuweiten, blieben erfolglos.

14 GTB: Protokoll des 3. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 15.–19. Juni 1953 in Düsseldorf, S. 142.

15 GTB: Geschäftsbericht 1951–1952 des Hauptvorstandes, S. 173 f.

16 Vgl. Buschmann (1953): Lohn- und Tarifpolitik in Gegenwart und Zukunft; GTB: Protokoll des 4. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 5.–8. Juli 1955 in Frankfurt am Main, S. 366 f. (Entscheidung zur Lohn- und Tarifpolitik).

17 Gesamttextil: Vertrauliches Rundschreiben vom 20. November 1952, BWA Noz 60.

Eine größere Dimension erreichte der Konflikt im Tarifgebiet Westfalen/Regierungsbezirk Osnabrück. Insbesondere das westliche Westfalen, wo der Streit in der Hauptsache ausgetragen wurde, war ländlich-katholisch geprägt. Der freigewerkschaftliche Textilarbeiter-Verband hatte hier in der Weimarer Zeit kaum eine Rolle gespielt. Viele führende GTB-Gewerkschafter, auch der Bezirksleiter, waren in den christlichen Vorläuferorganisationen sozialisiert und aktuell der CDU verbunden. Dennoch hatten die Textilbetriebe eine starke gewerkschaftliche Tradition mit hohem Organisationsgrad. Vor diesem Hintergrund war klar, dass hier kein vorder- oder hintergründig ideologisch begründeter Arbeitskampf geführt werden würde. Vielmehr ging es darum, auch als Textiler:in am Wirtschaftsaufschwung teilzuhaben, nachdem es 1952 vor dem Hintergrund der Korekrise nicht gelungen war, Tarifverbesserungen durchzusetzen.

Der Streik begann am 28. Januar 1953 und entwickelte sich zum härtesten Arbeitskampf der jungen Bundesrepublik. 47 Prozent aller bundesdeutschen Streikausfalltage des Jahres entfielen auf ihn,¹⁸ über 23.000 Streikende beteiligten sich. In Nordhorn an der niederländischen Grenze, das durch drei große Textilunternehmen geprägt war, traten die Arbeiter:innen als Erstes in den Streik.

Während die niedersächsische Stadt angesichts des Streiks »den Atem anhielt«, wie die »Grafschafter Nachrichten« schrieben, ging es in den Kleinstädten des Münsterlandes konfliktreicher zu. Hier blockierten Streikposten nicht nur Streikbrecher:innen, sondern auch Auslieferungen von Fertigware und Rohstoffanlieferungen. Die Arbeitgeber forderten immer wieder Polizei an. Diese und die politisch Verantwortlichen zeigten sich angesichts dieser für die ländliche Region absolut ungewohnten Situation völlig überfordert. So ging die Polizei mit gezückten Pistolen, Gummiknüppeleinsätzen und berittenen Ordnungskräften gegen Streikende und Streikposten vor, wobei immer wieder Personen verletzt wurden.¹⁹ Die GTB-Mitgliederzeitung berichtete:

»So rasten aber Einsatzwagen mit Ta-tü-ta-ta durch die sonst so stillen Städtchen und Orte des Münsterlandes. Man witterte Aufruhr, Aufstand und Umsturz. Arbeitgeber sahen sich bedroht und begaben sich und ihr »Eigentum« unter polizeilichen Schutz. Wenn einige Bürger zusammenstanden, so waren das erklärte Ansammlungen. Mehrere Bürger – wohlgemerkt nicht Streikende – bezahlten ihre »Neugierde« mit Nasenstübern und Kostproben des Gummiknüppels.«²⁰

Arbeitgeber drohten mit der Kündigung von Werkwohnungen, Arbeitnehmerdarlehen und dem Abbau »freiwilliger« Sozialleistungen. Es hagelte Anzeigen

¹⁸ Spode et al. (1992): Statistik der Arbeitskämpfe in Deutschland.

¹⁹ textil-bekleidung, Ausgabe Ende Februar 1953, S. 1.

²⁰ textil-bekleidung, Ausgabe Mitte März 1953, S. 1.

gegen Mitglieder von Streikleitungen. Unorganisierte wurden aufgefordert, Schadensersatzklagen gegen die GTB zu erheben, deren Mitglieder ihnen den Weg zur Arbeit versperrt hätten. Die lokale Presse unkte von kommunistischen Unterwanderungen, denen die Arbeiter:innen auf dem Leim gegangen seien.

Mehr als sechs Wochen lang bewegten sich die Unternehmer keinen Millimeter. Schließlich gelang es dem nordrhein-westfälischen Arbeitsminister Johann Ernst, die Tarifparteien wieder an den Tisch zu bekommen und einen Kompromiss durchzusetzen. Dieser sah eine Erhöhung von Stundenlöhnen und Akkordrichtsätzen um 7 bis 9 Pfennig rückwirkend ab 1. Januar 1953 vor. Als Besonderheit gab es die höchste Lohnerhöhung für die unterste Lohngruppe der Hilfsarbeiter:innen, deren Lohn sich um 8,7 Prozent erhöhte, während die Facharbeiterlöhne nur um 5,9 Prozent stiegen. Der westfälische Arbeitgeberverband schrieb dem Minister daraufhin, die Auftragslage sei nach wie vor äußerst ungünstig. Aufgrund des Preisdrucks durch starke Liberalisierung der Importe sei eine allgemeine Lohnsteigerung in keiner Weise gerechtfertigt:

»Die Gewerkschaft hat in völliger Verkenennung der Lage einen Streik begonnen, der in seiner Durchführung Zeichen organisierten Terrors gezeitigt und dadurch die an sich schon schweren Schäden für die betroffenen Arbeiter, für die Betriebe und für die ganze Volkswirtschaft noch verstärkt hat.«

Unter erheblichen Bedenken stimme der Vorstand dem Vorschlag dennoch zu.²¹ Auf der anderen Seite empfanden viele Streikende das Ergebnis angesichts des entbehrungsreichen Kampfes und der ursprünglichen Forderung von 12 Pfennig als Niederlage. Eine Delegiertenversammlung, in der die Vertretungen aus nicht am Streik beteiligten Betrieben die Mehrheit hatten, nahm das Verhandlungsergebnis am 11. März 1953 an und am 12. März wurde die Arbeit wieder aufgenommen.

Eine Reihe von aktiv am Streik Beteiligten wurde nicht wieder eingestellt. Die Arbeitgeber legten die Maßregelungsklausel, nach der bestimmt war, dass niemand wegen der Beteiligung am Streik entlassen oder gemäßregelt werden dürfe, eng aus. Wer aktiver gewesen war, als sich nur beteiligt zu haben, also Streikposten stand oder in der Streikleitung mitgewirkt hatte, sei durch die Klausel nicht geschützt.²² So waren es insbesondere Betriebsratsmitglieder und gewerkschaftliche Vertrauensleute, die den Streik durch Arbeitsplatzverlust zu bezahlen hatten. Ein Jahr später bat der GTB-Vorsitzende Werner Bock den Verbandspräsidenten

21 Schreiben des Verbandes der Textilindustrie Westfalen vom 11. März 1953 an den Arbeitsminister des Landes Nordrhein-Westfalen, BWA N02 61.

22 Unterstützt wurde diese Auffassung durch ein Rechtsgutachten von Prof. Rolf Dietz, BWA N02 62.

ten Willy van Delden darum, sich um eine Wiedereinstellung der immer noch 41 arbeitslosen Gewerkschafter zu bemühen.²³

Auch straf- und zivilrechtlich wurde gegen Beschäftigte vorgegangen. Es gab rund 100 Anklagen wegen Landfriedensbruchs, Nötigung, Aufruhr, Beleidigung oder Körperverletzung. Überwiegend erfolgten Freisprüche und Einstellungen der Verfahren, in einem Fall wurde eine dreimonatige Freiheitsstrafe verhängt, in rund einem Dutzend der Fälle wurden die Gewerkschafter zu Geldstrafen zwischen 20 und 300 DM verurteilt. Die Arbeitgeber hatten Arbeitswillige aufgefordert, wegen ihres Lohnausfalls Klagen auf Schadensersatz zu stellen. Dem kamen einige nach und traten ihre Forderungen dann an ihre Arbeitgeber ab, welche sie wiederum an den Arbeitgeberverband abtraten. Dieser vertrat nun vor Gericht die Arbeiter, die den Streik brechen wollten. Auch Firmen außerhalb des Streikgebiets klagten auf Schadenersatz, weil für sie vorgesehene Lieferungen blockiert worden waren.²⁴

Dieser Streik, so umstritten das Ergebnis auch bei den Gewerkschaftsmitgliedern aufgenommen wurde, war für die weiteren Beziehungen der Tarifparteien von anhaltender Bedeutung. Die Arbeitgeber waren von der Durchsetzungsfähigkeit der GTB tief beeindruckt. Dies galt umso mehr, als das Münsterland geradezu mustergültig für die traditionelle Textilindustrie mit ihren alteingesessenen patriarchalischen Strukturen stand. Die Firmeninhaber sahen sich als gütige, wenn auch strenge Oberhäupter der Firmengemeinschaft und verkrafteten es nur schwer, von ihren Arbeiter:innen derart enttäuscht zu werden. Gesamttextil verschärfte als Reaktion auf den Streik die tarifpolitische Koordination.

Bei dem parallel laufenden Streik im südbadischen Zell hatten die Arbeitgeber erklärt, jegliche Verhandlungen abzulehnen, solange noch gestreikt wird. Damit hatten sie Erfolg: Am 7. Februar 1953 stimmten 62 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder dafür, zunächst die Arbeit wieder aufzunehmen. Auf Arbeitgeberseite sollte diese Strategie künftig bei allen Streiks durchgehalten werden: In allen Tarifgebieten sollten Verhandlungen verweigert werden, sofern noch in irgendeinem Tarifgebiet gestreikt würde. Außerdem wurde der für Tarifpolitik zuständige Sozialpolitische Ausschuss von Gesamttextil gestärkt und seine schnelle Reaktionsfähigkeit durch ein größeres Maß an Selbstständigkeit erhöht. Die regionalen Arbeitgeberverbände richteten mit der Gründung einer »Gefahrgemeinschaft« zudem ein Unterstützungssystem für bestreikte Unternehmen ein.²⁵

Auch in der GTB setzte sich die Erkenntnis durch, dass eine bessere Koordination nötig war. Während des Streiks in Westfalen hatte die Bezirksleitung Nord-

23 AdsD 5/GTBA100149.

24 GTB: Geschäftsbericht 1953–1954 des Hauptvorstandes, S. 177f.

25 Gesamttextil: Protokoll der Sitzung des Sozialpolitischen Ausschusses vom 5./6. Juni 1953, BWA N02 61.

bayern am 13. Februar 1953 einen Tarifvertrag mit Lohnerhöhungen zwischen 5 und 6 Pfennig abgeschlossen, die zudem erst ab 1. März 1953 wirksam werden sollten, obwohl der Lohntarifvertrag zum 31. Dezember 1952 gekündigt worden war. Auch für Rheinland-Pfalz war am 30. Januar 1953 ein Tarifabschluss unterschrieben worden, der dann aber auf Druck des Hauptvorstandes widerrufen wurde. Solch unsolidarisches Verhalten müsse für die Zukunft ausgeschlossen sein, forderte Buschmann im GTB-Beirat.²⁶ Nach dem westfälischen Abschluss wurde die allgemeine Tarifierhöhung von 7 Pfennig in allen Tarifgebieten umgesetzt, die außerordentliche Verbesserung für die Hilfsarbeiter:innen gab es jedoch nur im Streikbezirk selbst.

Bedeutend war der Arbeitskampf in Westfalen/Osnabrück auch aus politischen Gründen. Das relativ neue Modell der Einheitsgewerkschaft GTB hatte sich bewährt – trotz versuchter Einflussnahme von KPD und SED auf der einen und Konservativen auf der anderen Seite. Vor allem die »christlichen« Kolleg:innen hatten bewiesen, dass sie keine Schwachstelle in der Durchsetzungsfähigkeit der Einheitsgewerkschaft waren, sondern sechs Wochen lang einen der härtesten Arbeitskämpfe der Nachkriegsjahre geführt hatten.

3.1.4 Reform der Tarifverträge und Angleichung der Frauenlöhne

Neben dem Bestreben nach Beteiligung der Arbeiter:innen an der wachsenden Produktivität trieb die GTB in der ersten Hälfte der 1950er Jahre die Reform der Tarifverträge voran. Im Fokus standen tätigkeitsbezogene Eingruppierungen, die Erhöhung der Anzahl der Lohngruppen – und dadurch eine bessere Durchlässigkeit für Höhergruppierungen – sowie die Abschaffung der Frauenlöhne. Der Respekt, den sich die GTB mit dem Westfalenstreik erarbeitet hatte, aber auch die ab 1954 einsetzende Textilkonjunktur verbesserten die Voraussetzungen zur Durchsetzung dieser Vorhaben.

Bereits bevor das Bundesarbeitsgericht (BAG) im Januar 1955 die Rechtswidrigkeit der bis dahin üblichen Frauenlohngruppen mit niedrigerer Vergütung verkündete, gelang in der Bekleidungsindustrie Anfang Dezember 1954 die Abschaffung dieser diskriminierenden Tarifvertragsbestimmungen. Nicht mehr das Geschlecht, sondern die ausgeübte Tätigkeit bestimmte von nun an die Eingruppierung. In der Textilindustrie versuchten die Arbeitgeber, die im Tarifvertrag verankerte zwanzigprozentige Lohndifferenz zu rechtfertigen und mit allen Mitteln zu verteidigen. Sie bestritten, dass Frauen bei gleicher Arbeit die gleiche Leistung erbringen würden: Die schwächere physische und psychische Konstitution, aber auch Dauer der Betriebszugehörigkeit und Umfang der Berufsausbil-

26 GTB: Protokoll der Beiratssitzung vom 16./17. Februar 1953, AdsD 5/GTBA0301001.

dung, Fehlzeiten sowie Sonderbedingungen des Arbeits- und Arbeitsschutzrechts wurden als Rechtfertigung für die Ungleichbehandlung ins Feld geführt.²⁷

Vom Urteil des Bundesarbeitsgerichts, das die pauschale Schlechterbezahlung von Frauen als verfassungswidrig und damit für nichtig erklärte,²⁸ zeigten sich die Arbeitgeber überrascht. Ernsthaft wurde diskutiert, Druck für eine Verfassungsänderung zu machen, was jedoch mehrheitlich als wenig erfolgversprechend angesehen wurde. Verständigen konnte man sich im Sozialpolitischen Ausschuss von Gesamttextil aber auf die Argumentation zur Verteidigung von Lohndifferenzen,

»dass die Mehrzahl der weiblichen Arbeitnehmer ihren Arbeitsauftrag recht und schlecht erfülle, während die Mehrzahl der Männer entsprechend ihrer größeren Leistungsfähigkeit, Zuverlässigkeit, Selbständigkeit und vielseitigerer Verwendbarkeit einen Anspruch auf einen höheren Tariflohn geltend machen könne.«²⁹

Bei der Umsetzung des BAG-Urteils auch in den Tarifgebieten der Textilindustrie gelang es der GTB, sogenannte Leichtlohngruppen zu verhindern, die die Arbeitgeber als Ersatz für die Frauenlohngruppen durchsetzen wollten. Sie schlugen vor, künftig geschlechtsunabhängig nur noch zwischen leichten und schweren bzw. einfachen und schwierigen Tätigkeiten zu unterscheiden. Für leichte und einfache Tätigkeiten sollten die bisherigen Frauenlöhne gelten, wodurch sich für die Arbeitgeber die Möglichkeit ergeben hätte, einen Teil der Männer in bisherige Frauenlohngruppen herabzustufen.

Da die Tariflohndifferenz erheblich war, bedeutete die Anhebung der Frauenlöhne für die Textil- und die Bekleidungsindustrie mit ihrem hohen Frauenanteil eine deutliche Lohnkostenerhöhung. Beispielsweise betrug der Stundenlohn für weibliche Hilfskräfte im Tarifgebiet Westfalen 101 Pfennig, für männliche 120 Pfennig; die Sätze bei Facharbeit lagen bei 114 bzw. 134 Pfennig. Im Tarifgebiet Niedersachsen/Bremen der Textilindustrie wurde die Lohngruppe für ungelernte Frauen (87 Pfennig pro Stunde) abgeschafft. Die nunmehr niedrigste Lohngruppe für einfache Tätigkeiten lag bei 112 Pfennig, was einer Erhöhung von 29 Prozent entsprach. Durchschnittlich erhöhten sich die Tariflöhne für Frauen um 20 Prozent.³⁰ Der Versuch der GTB, nicht nur diese Differenz auszugleichen, sondern

27 BDA, Protokoll der Sitzung des Arbeitskreises Frauenlohn vom 27. März 1953, BWA No2 61.

28 BAG, 15.1.1955, 1 AZR 305/54.

29 Gesamttextil: Protokoll der Sitzung des Sozialpolitischen Ausschusses vom 10. Februar 1955, BWA No2 65.

30 GTB: Geschäftsbericht 1955–1956 des Hauptvorstandes, S. 102.

auch gleichwertige Tätigkeiten gleich einzustufen, gelang allerdings nur ansatzweise.³¹

Für Frauen stiegen die Tariflöhne also deutlich. Dennoch blieben viele Hindernisse auf dem Weg zur gleichen Bezahlung. Selbst in den reformierten Tarifverträgen fand sich noch die besondere Betonung schwerer Arbeiten und die festgeschriebene Höherwertigkeit von klassischen Männertätigkeiten. So war im Tarifvertrag für die westfälische Textilindustrie die Tätigkeit »Nähen« mit in der Regel mindestens zweijähriger Ausbildung in der Lohngruppe 2a eingestuft, während die Tätigkeit »Weben« bei gleicher Ausbildungszeit mit mindestens Lohngruppe 4a vergütet wurde. Die zur Angleichung der tatsächlichen Frauenlöhne unternommenen Schritte blieben also klein, so dass das Thema kontinuierlich auf der Tagesordnung stand.

Zwischen 1954 und 1960 verringerte sich der Lohnabstand der durchschnittlichen Frauenlöhne in der Textilindustrie im Vergleich zu den Männerlöhnen nur von 23,8 Prozent auf 20,8 Prozent, in der Bekleidungsindustrie immerhin von 33,2 Prozent auf 27,0 Prozent.³² Trotz der strukturellen Tarifverbesserungen ist die geringe Steigerung ein Indiz dafür, dass Leistungslöhne beschnitten wurden oder zu niedrige Eingruppierungen der Frauen erfolgten. Aber bei den Verantwortlichen der GTB blieb sicher nicht außer Acht, dass die Produktivitätsfortschritte nur einmal verteilt werden können und eine stärkere Verbesserung der Frauenlöhne zulasten der Erhöhungen bei den Männern gegangen wäre.

Die Strukturreformen bei den Tarifverträgen Mitte der 1950er Jahre betrafen nicht nur die Gleichstellung. Sie hoben auch die alte, einfache Trennung »ungelernt, angelernt, gelernt« auf und stellten auf die Tätigkeiten ab. Eine größere Anzahl an Lohngruppen erhöhte auch die Durchlässigkeit; beispielsweise sah der westfälische Tarifvertrag nun 21 Lohnstufen vor. Die in dieser Zeit geschaffenen Strukturen galten unverändert bis in die 1970er Jahre und prägten die Lohnrahmenbestimmungen bis heute.

1955 gelang ein weiterer Erfolg, der die GTB-Tarifpolitik entscheidend stabilisierte. Nach einem zweiwöchigen Streik in der hessischen Textilindustrie konnte erstmals die Effektivlohnklausel durchgesetzt werden. Sie verpflichtete die Arbeitgeber, die vereinbarten Lohnerhöhungen auch tatsächlich den Beschäftigten zugutekommen zu lassen. Eine Anrechnung übertariflicher Lohnbestandteile auf die Tariflohnerhöhung war ab jetzt nur noch durch Änderungskündigung möglich – eine Gewerkschaftsforderung, die Gesamttextil zuvor eher nachlässig zur Kenntnis genommen hatte.

31 GTB: Geschäftsbericht 1955–1956 des Hauptvorstandes, S. 100.

32 Eigene Berechnungen auf Grundlage der Geschäftsberichte des GTB-Hauptvorstandes.

Im Dezember 1955 wurde das Arbeitgeberlager davon überrascht, dass dieses Anliegen zur zentralen Forderung wurde und einen Streik auslöste.³³ Zuvor hatte man eine solche Klausel intern für rechtlich nicht möglich gehalten und stand jetzt vor dem Dilemma, den selbst unterzeichneten Tarifvertrag anzugreifen oder aber mit der neuen Situation zu leben. Immerhin wurde im Sozialpolitischen Ausschuss von Gesamttextil kritisch angemerkt, dass man es bei der Nicht-Weitergabe von Tarifierhöhungen mittels Anrechnung übertariflicher Bestandteile wahrscheinlich übertrieben habe.³⁴

Die Tarifpolitik der GTB wurde außerdem durch die Lösung der jahrelangen Streitfrage des Mitbestimmungsrechts bei der Festsetzung von Prämien- und Akkordvorgaben sowie Stücklöhnen gestärkt. Am 1. Februar 1957 bestärkte das Bundesarbeitsgericht seine bereits im Oktober 1955 grundsätzlich verkündete Rechtsauffassung und erklärte einseitige Maßnahmen des Arbeitgebers bei der Leistungslohngestaltung, also die Veränderung von Leistungslöhnen, für unwirksam.³⁵ Damit entschied das höchste deutsche Arbeitsgericht zugunsten eines Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Festsetzung von Akkord- und Stücklohnsätzen, das die Arbeitgeber und ihre Verbände bisher bestritten hatten.

Im November/Dezember 1956 gelang die Vereinbarung der 45-Stunden-Woche ab 1957 nach dem Muster des »Bremer Abkommens« für die Metallindustrie vom vorangegangenen Juni. Die Arbeitszeitverkürzung war insbesondere ein Anliegen der Frauen, da das traditionelle Rollenbild, also Hausarbeit gleich Frauenarbeit, zu dieser Zeit gesellschaftlich kaum infrage gestellt wurde. Die Frauen waren durch die vollschichtige Erwerbsarbeit an sechs Tagen pro Woche und ihre sogenannte familiäre Reproduktionsarbeit enorm belastet. Daher war die Arbeitszeitverkürzung eine zentrale Frage, auf die die wenigen Frauen in den Entscheidungsgremien nachdrücklich drängten.³⁶ Neben der Verkürzung der Wochenarbeitszeit wurde in den textilen Branchen ein Schwerpunkt auf die Verlängerung des Urlaubs gelegt.

Schon 1957 ging die Aufschwungphase in der Textilindustrie, die 1953 eingesetzt hatte, wieder zu Ende. Dunkle Wolken hatten sich am textilen Himmel aufgetürmt. Technologische Verbesserungen der Spinn- und Webmaschinen hatten die Produktivität, aber auch die Produktion deutlich erhöht. Zudem verstärkte

33 Gesamttextil: Protokoll der Sitzung des Sozialpolitischen Ausschusses vom 13. Dezember 1955, BWA No2 68.

34 Gesamttextil: Protokoll der Sitzung des Sozialpolitischen Ausschusses vom 13. Dezember 1955, BWA No2 68.

35 BAG, 01.02.1957-1 AZR 521/54.

36 So Paula Müller, die Mitglied des GTB-Beirats war und auf die baldige Einführung der 40-Stunden-Woche drängte, notfalls auch ohne vollen Lohnausgleich; GTB: Protokoll der Beiratssitzung vom 24./25. Mai 1956, AdsD 5/GTB A0301001.

sich der außenwirtschaftliche Druck, denn die deutschen Textilimporte verdoppelten sich von 1956 bis 1959.³⁷ Obwohl die Unternehmen weitere technische Rationalisierungsmaßnahmen vornahmen, fand der erhöhte Ausstoß der deutschen Textilfabriken keinen Absatz mehr. Die Textilunternehmen reagierten klassisch, Entlassungen und Kurzarbeit prägten die textilen Zentren. Angesichts dieser Lage versuchten die Arbeitgeber, die Lohnentwicklung wieder zu bremsen, aber die GTB hielt an ihrem Ziel fest, den Lohnabstand zum Durchschnitt des Verarbeitenden Gewerbes zu verringern. In einer zurückhaltenden Lohnpolitik sah sie kein Instrument, die Beschäftigung zu stabilisieren.

3.1.5 Der Streik von 1958

Anfang 1958 wollten die Arbeitgeber bei den Verhandlungen für das Tarifgebiet Niedersachsen/Bremen die Kürzung der Akkordzuschläge und den Wegfall der Effektivlohnklausel erreichen. Die GTB forderte 25 Pfennig für alle Lohngruppen, was einer Erhöhung von fast 20 Prozent entsprach. Die Textilgewerkschaft hatte sich fest vorgenommen, in dieser Tarifrunde einen Schritt zur Angleichung an das gesamtindustrielle Lohnniveau zu schaffen. Deshalb wurde diese Tarifrunde insbesondere in Niedersachsen und Hessen geradezu generalstabsmäßig vorbereitet.³⁸

Im Vergleich zur Metallindustrie waren die Hürden für einen Arbeitskampf bei der GTB deutlich niedriger. Urabstimmungen über einen Streik wurden nicht im gesamten Tarifbezirk, sondern nur in den für den Streik bestimmten Betrieben durchgeführt. Damit war in den gezielt ausgewählten Betrieben eine hohe Zustimmung so gut wie sicher. Die Arbeitgeber der Textilindustrie hatten sich zum Ziel gesetzt, die für die Metallindustrie vereinbarte fünfprozentige Erhöhung nicht zu überschreiten.³⁹

Nach Scheitern einer Schlichtungsverhandlung am 28. Januar 1958, bei der die Arbeitgeber eine Erhöhung von 6–9 Pfennig pro Stunde anboten, wurde in vier Bremer und Delmenhorster Betrieben über einen Streik abgestimmt. Unmittelbar nach der Stimmauszählung, bei der eine Zustimmung zwischen 85 und 95 Prozent erreicht wurde, legten die Textilarbeiter:innen die Arbeit nieder. In wenigen Tagen wurde der Streik dann auf Betriebe in ganz Niedersachsen ausgedehnt, insgesamt 9.000 Beschäftigte legten die Arbeit nieder. Ihre Streikparole lautete: »Wir wollen nicht länger Stiefkinder des Wirtschaftswunders sein.«

Zwei Wochen später traten auch 6.000 Beschäftigte in Hessen in den Streik. Hier ging es gleichfalls um eine Stundenlohnerhöhung um bis zu 25 Pfennig.

37 Eigene Berechnungen auf Grundlage der Geschäftsberichte des GTB-Hauptvorstandes.

38 GTB (1991): textil-bekleidung. 100 Jahre GTB. Sonderausgabe zum Jubiläum, S. 142.

39 GTB: Protokoll der Beiratssitzung vom 3./4. April 1958, AdsD 5/GTBA0301002.

Beide Tarifikämpfe wurden, wie bereits der Arbeitskampf 1953 in Westfalen, mit großer Härte geführt. Personalchefs machten Hausbesuche und versuchten, die Ehepartner:innen zu beeinflussen. Sie drohten mit der Kündigung von Werkswohnungen. Auch wenn die Löcher in den Portemonnaies immer größer wurden, kämpften die Textiler:innen geschlossen weiter. Die Streikleitung zählte während des insgesamt neunwöchigen Streiks nur 123 Streikbrecher:innen.⁴⁰

Die regionalen Besonderheiten sowie die Konkurrenz unter den Bezirksleitungen der GTB führten trotz der anderslautenden Verabredungen, die nach dem Streik von 1953 getroffen worden waren (siehe Kapitel 3.1.3), zu Unstimmigkeiten. So gab es in der 1958er Tarifrunde bereits Tarifabschlüsse in anderen Bezirken, während in Niedersachsen/Bremen und Hessen noch gestreikt wurde. Diese lagen zwar oberhalb der Arbeitgeber-Tabu-Grenze von 5 Prozent, jedoch deutlich unterhalb der in den Streikbezirken geforderten 25 Pfennig. So wurde während der siebten Streikwoche in Niedersachsen und Bremen für das große Tarifgebiet Westfalen/Osnabrück eine Erhöhung von 12–15 Pfennig vereinbart, obwohl GTB-intern ein Limit von 17 Pfennig verabredet war.

Mit welch harten Bandagen gekämpft wurde, verdeutlicht die Tatsache, dass die niedersächsischen Arbeitgeber die 15-Pfennig-Erhöhung sofort an die nicht Streikenden weitergaben, um die regionale Streikfront zu schwächen. Die GTB konterte, indem sie die Streikgelder um 15,5 Pfennig pro Stunde erhöhte. Am 19. März schließlich ließen sich die Arbeitgeber auf eine Erhöhung um 17 Pfennig für alle Lohngruppen ein, was einem Volumen zwischen 11,5 Prozent und 17 Prozent entsprach. Nach einer Urabstimmung, bei der 77,9 Prozent das Ergebnis annahmen, wurde die Arbeit in den Textilbetrieben wieder aufgenommen. Die Arbeitgeber in Hessen schlossen sich dem norddeutschen Ergebnis zunächst nicht an. Es brauchte eine weitere Streikwoche, bis hier eine Lohnerhöhung von 14–17 Pfennig durchgesetzt wurde.⁴¹

Die GTB erlebte während der Arbeitskämpfe große Unterstützung vonseiten der DGB-Gewerkschaften und der SPD. Die Arbeitgeber erhielten Unterstützung aus der Politik. Bundeswirtschaftsminister Ludwig Erhard kritisierte in einem Zeitungsbeitrag explizit den GTB-Streik und die Gewerkschaftsforderungen, deren »Durchsetzung zwangsläufig zu einer Schwächung, ja Gefährdung der deutschen Wettbewerbskraft führen müssten«⁴². Der Wirtschaftsminister kritisierte gleichzeitig die Unternehmer wegen ihrer zu weichen Position. Diese waren

40 textil-bekleidung, Ausgabe 1/1988, S. 6f. (»Streik – Georg Drescher erinnert sich«).

41 GTB: Geschäftsbericht 1957–1958 des Hauptvorstandes, S. 295.

42 Erhard (1958): Es liegt jetzt an uns, ob wir bestehen werden, in: Die Zeit, 20.2.1958.

Stammgäste im Ministerium und hatten schon 1957 vehement mehr Schutz vor Textilimporten gefordert.⁴³

Erhard warf ihnen nun vor, mehr Schutz vor internationaler Konkurrenz zu fordern, um gewerkschaftlichen Forderungen entgegenkommen zu können, und führte aus: »Ich schwöre, daß ich mich zu einer derart verbrecherischen Politik nicht verstehen werde.« Deziert kritisierte er die Textilstreiks, die ein Vernichtungswettbewerb seien, und forderte ein Ende der »atomisierten Lohnpolitik, wie sie in der Bundesrepublik in der Selbstverantwortlichkeit der einzelnen Industriegewerkschaften geübt wird«, um zu einer koordinierten Tarifpolitik zu kommen, in der die Tarifpolitik »nicht an den produktivsten Wirtschaftszweigen ausgerichtet sein darf«.⁴⁴

Die GTB hielt an ihrem Ziel der Lohnangleichung zum Industriedurchschnitt fest. Stolz weist der Geschäftsbericht auf die Erhöhungen der Textillöhne hin, denn im Zeitraum 1958–1960 stiegen die Stundenlöhne in der Textilindustrie bei Männern um 26 Prozent und bei Frauen um 32 Prozent. Das waren Steigerungsraten, wie sie seit 1950 nicht erreicht worden waren und die den Industriedurchschnitt mit Erhöhungen um 23 Prozent bei Männern und 29 Prozent bei Frauen übertrafen.⁴⁵ Darüber hinaus war es gelungen, den Urlaub um drei Tage auf nunmehr mindestens drei Wochen zu verlängern und die Wochenarbeitszeit um eine Stunde auf 43 Stunden zu verkürzen.

In den 1950er Jahren war die GTB bezogen auf ihre Größe die streikfreudigste Gewerkschaft der jungen Bundesrepublik. In absoluten Zahlen lag sie bei den Streiktagen nach der IG Metall an zweiter Stelle.⁴⁶ Die Arbeitskämpfe 1953 und 1958 waren im Hinblick auf Beteiligung, Länge und Kosten die größten in der 49-jährigen Geschichte der GTB. 1953 wies die amtliche Streikstatistik im Textildbereich 741.000 streikbedingte Ausfalltage aus; 1958 waren es »nur« 555.000 Tage, was damals jedoch 68 Prozent aller bundesdeutschen Streikausfalltage bedeutete.⁴⁷ Für den Streik 1953 musste die GTB 4 Millionen DM aufbringen, 1958 lagen

43 Im Jahr 1957 gab es einen intensiven Schriftwechsel des Gesamttextil-Präsidenten Carl Neumann mit Ludwig Erhard. Neumann warf dem Bundeswirtschaftsminister in rüdem Ton Zollsenkungen vor, durch die Textilimporte verbilligt würden; Erhard konterte, den Verbandsforderungen jeweils weit entgegengekommen zu sein, jedoch mache er seine Entscheidungen nicht von der Zustimmung durch Gesamttextil abhängig; BWA No2 56.

44 Erhard (1958): Es liegt jetzt an uns, ob wir bestehen werden, in: *Die Zeit*, 20.2.1958.

45 Statistisches Bundesamt (Destatis) (2020): *Verdiensterhebung im Produzierenden Gewerbe 1950–1995*.

46 Gertschen (2013): *Klassenfeinde – Branchenpartner?*, S. 95.

47 Spode et al. (1992): *Statistik der Arbeitskämpfe in Deutschland*.

die Kosten bei 6,7 Millionen DM⁴⁸ und machten damit die Hälfte der Beitragseinnahmen des gesamten Jahres aus.⁴⁹

Durch ihre Taktik der selektiven Urabstimmungen und Streiks ausschließlich in Schwerpunktbetrieben hatte die GTB in den Auseinandersetzungen eine starke Position, da die Individualinteressen der Unternehmer einen geschlossenen Widerstand auf Arbeitgeberseite verhinderten. Im eigenen Unternehmen mochte man nicht auf Zusatzumsätze wegen eines bestreikten Konkurrenzbetriebes verzichten. 1959 klagte Hermann Zeiler, Vorsitzender des Arbeitgeberkreises von Gesamttextil:

»Aufs neue hat sich erwiesen, daß das deutsche Unternehmertum noch immer nicht bereit ist, wirklich solidarisch zu handeln und die einzige Waffe zu führen, die es dem Streik gegenüber gibt: die Aussperrung [...]. Wir konnten diese [...] Waffe nicht führen, einfach, weil sie nicht besteht. Aber damit fehlt uns auch jene Waffengleichheit, fehlt die Parität der Kräfte, die stillschweigend vorausgesetzt war, als unsere Verfassung den Lohn und die sonstigen Arbeitsbedingungen dem freien Aushandeln zwischen autonomen Tarifpartnern übertrug.«⁵⁰

Mit ihrer kampfbetonten Tarifpolitik konnte die GTB den Lohnabstand zu anderen Industriezweigen tatsächlich verkleinern. Die Differenz der Stundenlöhne in der Textilindustrie zum Industriedurchschnitt verringerte sich von 20 Prozent Mitte der 1950er Jahre auf 15 Prozent im Jahr 1960. Die Stundenlöhne der Frauen stiegen bis 1960 auf 105 Prozent des industriellen Durchschnitts.⁵¹

3.1.6 Das Konzept der »expansiven Lohnpolitik« und innovative Tarifpolitik jenseits des Lohnkampfes

Trotz der tarifpolitischen Erfolge der GTB in den 1950er Jahren verstärkte sich gegen Ende des Jahrzehnts die interne Diskussion über den Kurs gegenüber den Arbeitgebern. Die kämpferische Politik der GTB wirkte sich negativ auf die Mitgliederzahlen aus, der gewerkschaftliche Organisationsgrad sank, die Beitragseinnahmen stagnierten. Bis dahin hatte sich die Lohnpolitik der GTB an den Thesen von Viktor Agartz ausgerichtet.

48 Aufstellung der Abteilung Finanzen der GTB vom 22.8.1978; AdSD 5/GTBA410265

49 Laut Geschäftsbericht betrug die Jahresbeitragseinnahme 1958 13,9 Millionen DM; vgl. GTB: Geschäftsbericht 1957–1958 des Hauptvorstandes.

50 Gesamttextil: Sitzung des Hauptausschuss vom 8. Dezember 1959, BWA No2 92.

51 Statistisches Bundesamt (Destatis) (2020): Verdiensterhebung im Produzierenden Gewerbe 1950–1995.

Von 1948 bis 1955 Leiter des Wirtschaftswissenschaftlichen Instituts des Deutschen Gewerkschaftsbundes (WWI), war Agartz maßgeblich an der Entwicklung der gewerkschaftlichen Programmatik beteiligt. Nach seinem Konzept der »expansiven Lohnpolitik« hatten Tarifverhandlungen nicht nur sozialpolitische Wirkung, vielmehr sei jede expandierende Wirtschaft von der Gefahr bedroht, dass die Nachfrage hinter dem Warenangebot zurückbleibe. Daher sollte sich die Lohnpolitik laut Agartz nicht nur an der Produktivität orientieren, sondern versuchen, »die wirtschaftliche Expansion von sich aus zu forcieren, um durch eine bewußte Kaufkraftsteigerung eine Ausweitung der Produktion herauszufordern.«⁵² Zugleich sah Agartz in der expansiven Lohnpolitik keine egoistische Interessenpolitik, sondern eine wachstumsfördernde strukturpolitische Erweiterung der damals keynesianisch geprägten Vorstellungen des ökonomischen Mainstreams.

Trotz aller Systemkritik setzte Agartz darauf, die Produktivkräfte des Kapitalismus zu fördern, um sie für die Beschäftigten zu nutzen. In seinem Hauptreferat auf dem GTB-Gewerkschaftstag 1955 beschrieb er die wirtschaftliche Entwicklung der Textilindustrie als »außerordentlich bescheiden«. Er forderte größere Betriebseinheiten und diese grundsätzlich zu rationalisieren, um die Kosten durch Spezialisierung und Serienfertigung auf ein Mindestmaß zu senken. Die hohen Löhne der US-amerikanischen Automobilarbeiter und die preiswerten Autos seien schließlich zwei Seiten derselben Medaille; die Struktur der alten Textilländer in Europa sei demgegenüber rückständig. Internationaler Konkurrenz werde mit administrativen Mitteln begegnet, anstatt die Möglichkeiten des marktwirtschaftlichen Wettbewerbs zu nutzen. Agartz prognostizierte, dass sich bald ausrechnen lasse, »wann die Textilindustrie der europäischen Länder eines Tages zu erliegen kommt.«⁵³

Trotz der beschriebenen bescheidenen wirtschaftlichen Lage der Textilindustrie war Agartz über die dort herrschende Einkommenssituation geradezu erschüttert und stellte die rhetorische Frage:

»Soll nun die Lohnquote der in solchen Betrieben beschäftigten Arbeitnehmer die weichere Stelle sein, über die man eine Sanierung durchführt, ohne daß die Beschäftigten in irgendeiner Weise für diese Zustände verantwortlich gemacht werden können?«⁵⁴

Die Lohnfrage sah Agartz in unmittelbarem Zusammenhang mit einer Neuordnung der Branche. Die keineswegs beneidenswerte Aufgabe der GTB-Führung sei, umfassend zu handeln:

52 Zit. nach: Der Spiegel (1954): Mindestens das Doppelte, in: Ausgabe 33 vom 11.8.1954, S. 5.

53 GTB: Protokoll des 4. Ordentlichen Kongresses, 5.–8. Juli 1955 in Frankfurt am Main, S. 184.

54 GTB: Protokoll des 4. Ordentlichen Kongresses, 5.–8. Juli 1955 in Frankfurt am Main, S. 188.

»Höhere Löhne und Strukturänderung der Textilindustrie, kürzere Arbeitszeit und Produktionsplanung, Spezialisierung und Serienfertigung. Das alles ist eine Einheit und eine einheitliche Aufgabe ihrer Gewerkschaft.«⁵⁵

Das Protokoll vermerkte am Ende des Referats »Bravo!«-Rufe und »lebhaften anhaltenden Beifall«.⁵⁶ Agartz hatte den Delegierten, die mit den Schwierigkeiten der Branche täglich konfrontiert waren, aus dem Herzen gesprochen, auch wenn unklar blieb, wie diese »umfassende« Aufgabe angesichts der realen Machtverhältnisse in praktisches Handeln umgesetzt werden konnte. Zum Zeitpunkt dieses Referats beim GTB-Kongress war Agartz, der auf dem DGB-Kongress 1954 noch umjubelte Cheftheoretiker der Gewerkschaften, wegen seines radikalen Konzeptes zur gesellschaftlichen Umgestaltung bereits heftig umstritten.

Karl Buschmann, seit 1951 für die Tarifpolitik der GTB verantwortlich, vertrat unabhängig vom ideologischen Hintergrund die gleiche Richtung der Lohnpolitik wie Agartz. Anfang 1954 bezog er sich in einer Beiratssitzung auf dessen Konzept der »expansiven Lohnpolitik« und das Gremium beschloss, dieses zur Leitlinie der GTB zu machen.⁵⁷

Buschmanns Handeln war unverkennbar von den Erfahrungen der US-amerikanischen Gewerkschaften beeinflusst. Die dortigen Gewerkschaftsverbände AFL und CIO pflegten intensive Kontakte zur bundesdeutschen Arbeiterbewegung und unterhielten eine regelrechte Botschaft, um über ihre Experten Erfahrungen zu vermitteln. Ein grundsätzliches Ziel war, und hier stimmten sie mit der US-Außenpolitik überein, kommunistische Einflüsse zurückzudrängen und die bundesdeutschen Gewerkschaften vom Weg einer konsenskapitalistischen Wirtschaftsordnung zu überzeugen.⁵⁸

So waren auch alle führenden Gewerkschafter der GTB zu Studienreisen in den USA gewesen. Unter diesem Eindruck verfasste Karl Buschmann umfangreiche Berichte, in denen er den hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad, die oftmals kompromisslos eingesetzte Durchsetzungsmacht, aber auch die Akzeptanz von Rationalisierungen herausstellte. Gewerkschaften in den USA, so stellte er fest, befürworteten technische Neuerungen, wenn diese drei Bedingungen erfüllten: höhere Löhne, höhere Gewinne und niedrigere Produktionskosten, also preisgünstigere Produkte.⁵⁹

Trotz seiner Funktion als ranghöchster GTB-Tarifpolitiker blieb Buschmann in den Arbeitskämpfen der 1950er Jahre eher im Hintergrund. Er beschäftigte

55 GTB: Protokoll des 4. Ordentlichen Kongresses, 5.–8. Juli 1955 in Frankfurt am Main, S. 188.

56 GTB: Protokoll des 4. Ordentlichen Kongresses, 5.–8. Juli 1955 in Frankfurt am Main, S. 189.

57 GTB: Protokoll der Beiratssitzung vom 26./27. Februar 1954, AdsD 5/GTBA0301001.

58 Angster (2003): Konsenskapitalismus und Sozialdemokratie, S. 112f.

59 GTB: Protokoll der Beiratssitzung vom 24./25. Juni 1952, AdsD 5/GTBA0301001.

sich stark mit der wirtschaftlichen Entwicklung der Textil- und der Bekleidungsindustrie, über die er umfangreich auf den Gewerkschaftstagen berichtete. Ab Mitte der 1950er Jahre versuchte er, neben der Lohnpolitik auch neue tarifpolitische Akzente zu setzen. So forderte Buschmann auf dem Gewerkschaftstag 1957 die Einrichtung von tariflichen Sozialfonds, weil die neuen Maschinen in der Textilindustrie viele Arbeitsplätze überflüssig machten. Daher sollten die betroffenen Beschäftigten aus einem von den Arbeitgebern gespeisten Fonds unterstützt werden, Fondsverwaltung und Auszahlungen sollte die GTB übernehmen. Dieser Fonds war vor allem zur Unterstützung älterer Beschäftigter gedacht, da es die Jüngeren in Zeiten des allgemeinen Wirtschaftsaufschwungs leichter hatten, in anderen Unternehmen oder Branchen Arbeit zu finden.

Buschmann betonte auf dem Gewerkschaftstag 1957 »die positive Einstellung der Gewerkschaften zur technischen Entwicklung«, für die er jedoch die Bedingung stellte, »die Voraussetzungen dafür [zu] schaffen, daß dem arbeitenden Menschen ein Höchstmaß an sozialer Sicherheit und Gerechtigkeit gewährleistet wird«. ⁶⁰ Ende der 1950er Jahre strebte er ein weitgehendes Rationalisierungsschutzabkommen an, in dem der Grundsatz »Versetzung geht vor Entlassung« festgeschrieben werden sollte. Sollte das im Betrieb nicht möglich sein, müssten rechtzeitig Freistellungen für Umschulungen sowie Abfindungen garantiert werden, über 50-Jährige sollten generell vor Kündigungen geschützt werden.

Mit diesen über die Lohn- und Arbeitszeitpolitik hinausgehenden tarifpolitischen Ansätzen verband Buschmann mehr als nur die Schutzwirkung für die Beschäftigten. Sein Anliegen war, die Position der GTB als Akteurin in der Branche auszubauen. Die Übernahme sozialpolitischer Aufgaben sollte ein Schritt zur Festigung und Entwicklung der eigenen Organisation werden. Buschmanns Kalkül war, dass sich die GTB über eine Verbreiterung der tarifpolitischen Handlungsfelder innerhalb des Systems der sozialen Marktwirtschaft eine bedeutende Rolle sichern könnte. Er hatte registriert, dass der gewerkschaftliche Organisationsgrad trotz aller tarifpolitischen Erfolge gesunken war. Deshalb setzte sich der Tarifpolitiker mit seinen neuen Ansätzen vorsichtig von der bisherigen, ausschließlich verteilungspolitisch ausgerichteten Tarifpolitik ab. Dass seine tarifpolitischen Visionen auch zu gemeinsamen Einrichtungen mit den Arbeitgeberverbänden führen könnten, war für die GTB ein neuer und eher sozialpartnerschaftlich geprägter Ansatz.

Bisher gelang es nur in bescheidenem Maße, die wachsende Bekleidungsindustrie gewerkschaftlich zu erschließen. Auch in den prosperierenden Textilbetrieben funktionierte es oft nicht, Neueingestellte von einer GTB-Mitgliedschaft zu überzeugen. Daher begann auf dem GTB-Kongress 1957 eine Diskussion,

60 Buschmann (1957): Die technische Entwicklung in der Textilwirtschaft und ihre Auswirkungen auf die Arbeitnehmerschaft, S. 103.

die acht Jahre später in einen Großkonflikt münden sollte. Tarifverträge, die juristisch ohnehin nur für Gewerkschaftsmitglieder galten, sollten in bestimmtem Maße tatsächlich exklusiv Gewerkschaftsmitgliedern zugutekommen. Damit sollte der Nachteil der Mitglieder, die ja erst durch ihre Beitragsleistung Tarifverträge ermöglichten, ausgeglichen werden. Denn bis heute profitieren Nichtmitglieder vielfach als »Trittbrettfahrer« von den gewerkschaftlich erkämpften tariflichen Leistungen.

3.2 »Modernisierer« gegen »Traditionalisten«

Die GTB-Führung der 1950er Jahre war durch ihre Erfahrungen in der Weimarer Republik und der anschließenden Zeit des Nationalsozialismus geprägt, also der Niederlage der Arbeiterbewegung und Zerschlagung der Gewerkschaften. Die in der freien Gewerkschaftsbewegung sozialisierten Mitglieder des Geschäftsführenden Hauptvorstandes (GHV) sahen Unternehmer auch in der Nachkriegszeit tendenziell als Ausbeuter, die es, zumindest temporär, zu besiegen galt – eine Ansicht, die sich auf Arbeitgeberseite widerspiegelte.

Auch Hugo Karpf und Bernhard Tacke, die beiden Christlich-Sozialen im GHV, standen in der unmittelbaren Nachkriegszeit für eine wirtschaftliche Neuausrichtung mit einem hohen Anteil von Gemeineigentum und einer starken betrieblichen und überbetrieblichen Mitbestimmung. Das 1947 verabschiedete »Ahlener Programm« der CDU lehnte die kapitalistische Wirtschaftsordnung als gescheitert ab und fordert eine gemeinwirtschaftlich orientierte Ordnung.⁶¹ 1949 wurden die Weichen jedoch nach dem Sieg Adenauers über seinen SPD-Konkurrenten Kurt Schumacher in eine andere Richtung gestellt. Diese Aussicht auf die Realisierung von Investitionslenkung und weitreichender Mitbestimmung war bei realistischer Betrachtung spätestens mit der Bundestagswahl von 1953 gestorben: Die CDU/CSU steigerte sich von 31,0 Prozent in 1949 auf 45,2 Prozent, die SPD erreichte 28,8 Prozent und verlor 0,4 Prozentpunkte.

3.2.1 Konflikte in der Einheitsgewerkschaft

Zwischen den Christlich-Sozialen und den Sozialdemokraten im Führungsgremium der GTB zeigten sich Mitte der 1950er Jahre zunehmend Meinungsverschiedenheiten. Die SPD-Mitglieder sahen keine Veranlassung, ihre Positionen und Strategien den neuen Verhältnissen anzupassen, obwohl die Hoffnung, einen wirtschaftsdemokratischen Ansatz durchzusetzen, schon 1952 mit der

61 Zonenausschuß der CDU für die britische Zone (1947): Ahlener Programm, Ahlen/Westfalen, 3. Februar 1947.

Verabschiedung des Betriebsverfassungsgesetzes einen deutlichen Rückschlag erhalten hatten. Die sich etablierende wirtschaftliche Ordnung wurde programmatisch ignoriert, die Vorstellung einer wirtschaftlichen Neuordnung auch ohne realistische Aussicht auf Umsetzung weiter vertreten.

Eine Ausnahme unter den Sozialdemokraten bildete Karl Buschmann, der 1951 im Alter von 37 Jahren als jüngstes Mitglied in den GHV gewählt wurde. Der Gewerkschafter war 1914 geboren und hatte vor 1933 keine gewerkschaftlichen Funktionen inne. Buschmann entwickelte sich zunehmend zum Gegenspieler des Vorsitzenden Werner Bock. Diese Konstellation spiegelt die Auseinandersetzungen jener Zeit in der allgemeinen Gewerkschaftsbewegung wider: Vertreter:innen des sozialen Katholizismus und Sozialdemokrat:innen, die ihre Partei von der Klassenpartei zur Volkspartei wandeln wollten, standen den »Traditionalisten« gegenüber, die die 1949 beschlossenen Grundsätze für eine künftige Wirtschaftsordnung hochhielten.

Teile der katholischen Arbeitnehmerbewegung begannen vor dem Hintergrund der aus ihrer Sicht zu einseitig agierenden Einheitsgewerkschaften eine Diskussion um eine eigenständige christliche Gewerkschaftsgründung.⁶² Aber auch konservative Kreise, die an der Schwächung der Einheitsgewerkschaften interessiert waren, drängten in diese Richtung. Innerhalb des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) entzündeten sich die Konflikte um die Einheitsgewerkschaft besonders an der Person von Viktor Agartz (siehe Kapitel 3.1.6). Dessen im Oktober 1954 auf dem DGB-Bundeskongress umjubelten Beitrag nannte selbst der GTB-Christdemokrat Tacke seinerzeit

»eine kristallklare Analyse der bestehenden Gesellschaft- und Wirtschaftsordnung in der BRD und als eine schonungslose Abrechnung mit ihren sich sozial tarnenden Herrschaftskräften«.⁶³

Wenige Wochen später waren von christlich-sozialen Gewerkschaftern andere Stimmen zu hören. Ein Cheftheoretiker, der vor der Illusion der Sozialpartnerschaft warnte und auf marxistischer Grundlage arbeite, sei für die Einheitsgewerkschaft nicht tragbar, hieß es. Insbesondere Oswald von Nell-Breuning, der Spiritus Rector der christlichen Soziallehre, warf Agartz im Januar 1955 vor, den DGB »in einen Irrgarten staats-, gesellschafts- und wirtschaftspolitischer Wahnvorstellungen« zu führen. Er hielt dem Leiter des Wirtschaftswissenschaftlichen Instituts des DGB (WWI) klassenkämpferischen Radikalismus und Verantwor-

62 So ein Bericht von Bernhard Tacke, dem zufolge die Katholische Arbeitnehmer-Bewegung (KAB) für die Bildung eines christlichen Gewerkschaftsbundes plädierte; GTB: Protokoll der Beirats-sitzung vom 2./3. Juni 1955, AdsD 5/GTBA0301001.

63 GTB: Protokoll der Beirats-sitzung vom 23./24. Oktober 1954, AdsD 5/GTBA0301001.

tungslosigkeit vor und warnte vor einer Spaltung des DGB.⁶⁴ Nell-Breuning war ein Verfechter der Einheitsgewerkschaft und wollte den sozialen Katholizismus innerhalb des DGB halten.

Von den Mitgliedsgewerkschaften des DGB hielten besonders die IG Bau-Stein-Erden und die IG Bergbau und Energie eine programmatische Anpassung an die bestehenden Verhältnisse der sozialen Marktwirtschaft für unvermeidlich. Agartz hielt an den Neuordnungsvorstellungen fest, die eine stärker gemeinwirtschaftliche Ausrichtung der Wirtschaft einschließlich vermehrter planerischer Elemente beinhalteten,⁶⁵ und verlor schließlich die politischen Positionskämpfe. Er wurde im Oktober 1955 beurlaubt und trat zum Jahresende als Leiter des WWI zurück.

Im GTB-Führungsgremium bekannten sich die Christlich-Sozialen Tacke und Karpf klar zum Konzept der Einheitsgewerkschaft. Gleichzeitig kritisierte insbesondere Tacke sowohl die DGB-Führung als auch Bock. Er stellte die Frage, warum sich die Gewerkschaften gesellschaftspolitisch mit den umstrittenen Fragen der Westintegration und Remilitarisierung beschäftigten; CDU-orientierte Arbeitnehmer verstünden das nicht. Tacke forderte weltanschauliche Toleranz, damit sich alle in der Einheitsgewerkschaft wiederfinden könnten.⁶⁶ Bock konterte:

»Man kann nur das verteidigen, was verteidigungswert ist. Unsere gesamte Gesellschaftsform ist auf den reinen Kapitalismus eingestellt. [...] Was wir hier haben ist nicht verteidigungswert. Dagegen gibt es im Osten manches was wir wollen.«⁶⁷

Im Hinblick auf die engere gewerkschaftliche Politik stellte Tacke die Frage, warum nur Opposition gelebt werde:

»Das führt dazu, daß selbst tatsächliche Erfolge und Fortschritte negiert werden und somit die Erfolglosigkeit der eigenen Arbeit immer wieder hervorgehoben wird. Auf die Dauer muss das dazu führen, Zweifel an der Richtigkeit des eigenen Wollens zu bekommen.«⁶⁸

Tacke stellte infrage, dass die Gewerkschaften

»so tun, als ob hier alles noch so wäre wie ehemals und den einstmals gegebenen Gegensatz zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern noch 100prozentig als

64 Nach Jünke (2014): Das dritte Leben des Viktor Agartz.

65 Krämer (1995): Viktor Agartz: Vom Cheftheoretiker zur »Persona non grata«, S. 314.

66 GTB: Protokoll der Beiratssitzung vom 2./3. Juni 1955, AdsD 5/GTBA0301001.

67 GTB: Protokoll der Beiratssitzung vom 11. Februar 1955, AdsD 5/GTBA0301001.

68 GTB: Protokoll der Beiratssitzung vom 11. Februar 1955, AdsD 5/GTBA0301001.

bestehend betrachten, oder ob wir das in vielen Betrieben irgendwie geänderte Verhältnis erkennen und unsere gewerkschaftliche Aufgabe daran auszurichten versuchen.«⁶⁹

Der profilierte Bernhard Tacke wurde 1956 in den DGB-Bundesvorstand gewählt, Hugo Karpf übernahm das Amt des Stellvertretenden GTB-Vorsitzenden. Den vakanten Platz im GHV nahm Martin Heiß ein.

Bei den Bundestagswahlen 1957 konnte die CDU/CSU ihr gutes Wahlergebnis von 1953 noch ausbauen. In der Sozialdemokratie bekam die Diskussion um programmatische Veränderungen eine neue Dynamik und führte 1959 schließlich zur Verabschiedung des Godesberger Programms. Mit diesem Grundsatzprogramm stellte sich die SPD neu auf, machte ihren Frieden mit dem marktwirtschaftlichen System und bekannte sich politisch zu Westbindung und Verteidigungspolitik. Anstatt Arbeiterpartei mit klassenkämpferischer Rhetorik wollte man nun Volkspartei sein.⁷⁰

Werner Bock, der Vorsitzende der GTB, stand der Reformdiskussion im DGB und der Entwicklung der SPD als Sozialdemokrat ebenso kritisch gegenüber wie seine Vorstandskollegen Paul Trost und Fritz Knepper. Auch Liesel Kipp-Kaule, die seit 1949 nicht nur dem GHV, sondern zusätzlich zu ihrer Gewerkschaftstätigkeit auch dem Bundestag angehörte, zählte zu den »Traditionalisten« (oder auch »Linken«), die sich auf eine klare Mehrheit im Hauptvorstand und im Beirat stützen konnten. Doch die Erfolglosigkeit beim Ringen um radikale Veränderungen des Wirtschaftssystems stärkte die Stimmen derer, die diesem Kurs gegenüber kritisch eingestellt waren.

1959 stand ein weiterer Personalwechsel an. Hugo Karpf schied altersbedingt aus, der Christdemokrat Karl Dörpinghaus wurde Stellvertretender Vorsitzender. Damit blieb der nirgends festgeschriebene, aber 1949 gefundene Proporz zwischen Sozialdemokraten und Christlich-Sozialen von fünf zu zwei GHV-Mitgliedern unangefochten.

3.2.2 Oppositionelle Gemeinschaft der »Christen« und »Godesberger«

Während die Mehrheit in den Führungsgremien weiter den traditionellen Kurs verfolgte, arbeiteten vor allem jüngere Gewerkschafter an einem Kurswechsel. Von Baden-Württemberg aus bildeten die »Godesberger Sozialdemokraten« in der GTB eine Allianz mit den christlich-sozialen Kolleg:innen von der Christlich-

69 GTB: Protokoll der Beiratssitzung vom 11. Februar 1955, AdsD 5/GTBA0301001.

70 Mit dem Godesberger Programm vollzog die SPD den programmatischen Wandel von einer sozialistischen Arbeiterpartei zu einer Volkspartei, wie das Bekenntnis zu Marktwirtschaft und Landesverteidigung zeigt.

Demokratischen Arbeitnehmerschaft (CDA). Ihr Ziel war, mittelfristig eine Alternative zur Mehrheit der »Traditionalisten« bei den GHV-Mitgliedern zu etablieren und damit den traditionellen Linkskurs der GTB zu korrigieren.

Die »Reformer« in der GTB verwiesen darauf, dass die einseitige Ausrichtung der Einheitsgewerkschaft politisch eher konservativ eingestellte Arbeitnehmer:innen von einer Mitgliedschaft abschrecke, denn seit 1955 waren die christlichen Gewerkschaften wieder in einem Dachverband vereinigt und warben aggressiv um die Beschäftigten, die sich CDU und CSU verbunden fühlten. Viele durch die Textilindustrie geprägte Regionen Westdeutschlands waren politisch konservativ und katholisch geprägt. Vor 1933 hatten die christlichen Gewerkschaften hier starke Positionen, weshalb diese Regionen nun als potenziell anfällig für eine Abspaltung galten.

Die zunächst kleine oppositionelle politische Minderheit ging strategisch planvoll vor. Galionsfigur derer, die sich als »Reformer« oder »Modernisierer« sahen, war Karl Buschmann, der in der Organisation beliebt war. Der Tarifpolitiker, stark von den Erfahrungen der US-Gewerkschaften geprägt, arbeitete an inhaltlichen Veränderungen, für deren Umsetzung ein entspanntes Verhältnis zu den Arbeitgebern hilfreich, wenn nicht sogar notwendig war. Die offenen Auseinandersetzungen mit den »Traditionellen« bestritten die jungen Baden-Württemberger Bezirkssekretäre Willi Werner (später Bezirksleiter) und Berthold Keller (später GTB-Vorsitzender).

Das gezielte Vorgehen wurde schon auf dem Gewerkschaftstag 1955 sichtbar und in den Folgejahren konsequent fortgesetzt. Die »Reformer« setzten durch die strategische Besetzung von Gewerkschaftstags-Mandaten und abgestimmte kritische Redebeiträge Nadelstiche gegen die GHV-Mehrheit. Werner Bock war als »Gründungsvater« der GTB schwer angreifbar, auch wenn er in den Augen der Kritiker als personifizierter Ausdruck der Erstarrung der Gewerkschaftsbewegung galt. Anstatt offensiv für ein alternatives Programm zu streiten, versuchten die »Reformer«, die Autorität der »Traditionalisten« zu demontieren. Sie kritisierten das Handeln »im alten Stil«, griffen populäre Themen auf, die vermeintlich zu wenig vorangetrieben wurden und hakten ein, wenn zentrale Entscheidungen oder das Handeln des GHV von vielen zumindest als unglücklich empfunden wurden.

So präsentierte Berthold Keller auf dem Gewerkschaftstag 1957 eine breite Palette an Themen. Er kritisierte den Vorstand wegen unabgestimmten Vorgehens in einer Tarifrfrage, die an der Basis für Unmut gesorgt hatte, und warnte vor einer verfehlten Personalpolitik mit falschen Schwerpunkten. Darüber hinaus gehe man nicht mit der Zeit, was die Mitgliederbetreuung betraf:

»Man kann nicht mehr nach den Maßstäben operieren, die vielleicht noch vor 20 oder 30 Jahren in Ordnung waren. [...] Die Zeit wandelt sich und da muss man neue Methoden anwenden und Konsequenzen ziehen.«⁷¹

Geschickt wurde der Unmut aufgegriffen, der sich aus verschiedenen Gründen bildete. Beispielsweise sah Willi Werner mit dem Vorschlag des Vorstandes, den Gewerkschaftstag nur noch alle drei statt alle zwei Jahre tagen zu lassen, das Gleichgewicht zwischen Legislative und Exekutive grundsätzlich gestört. Der entsprechende Antrag erhielt daraufhin nicht die erforderliche Mehrheit.⁷² Zwei Jahre später unterstellten Keller und Werner dem Vorstand bereits zu Beginn des Kongresses in einer von ihnen ausgelösten Debatte zur Geschäftsordnung undemokratische Verhaltensweisen. Sie forderten mehr Rechte für die Delegierten und eine Beschneidung der Macht der GHV-Mitglieder und Bezirksleiter.⁷³ Nicht immer setzten sie sich mit der Kritik am Vorstand und dessen Arbeit durch, doch sie ließen sich von Rückschlägen nicht beeindrucken und arbeiteten weiter an der Destabilisierung der GHV-Mehrheit. In Kommissionen und der neu gegründeten Personalvertretung platzierten sie ihre Anhänger:innen.

Die »Reformer« hatten einen objektiven Schwachpunkt ausgemacht. Die großen Streiks der 1950er Jahre (siehe Kapitel 3.1.3 und 3.1.5) hatten die GTB an den Rand ihrer finanziellen Möglichkeiten gebracht, da es nicht gelungen war, den gewerkschaftlichen Organisationsgrad zu erhöhen. Vielmehr blieb die Mitgliederentwicklung in der Ära Werner Bock deutlich hinter der Beschäftigtenentwicklung zurück; der gewerkschaftliche Organisationsgrad verringerte sich in dieser Zeit von 55 Prozent auf 38 Prozent. Dies entsprach zwar dem gesamtgesellschaftlichen Trend, aber im Textil-Bekleidungs-Bereich fiel der Rückgang deutlicher aus als in anderen Branchen. Auf die gesamte Bundesrepublik bezogen sank in diesem Zeitraum das Verhältnis der Mitglieder in den DGB-Gewerkschaften zur Gesamtzahl der Beschäftigten von 43 Prozent auf ebenfalls 38 Prozent.⁷⁴

Die Wirtschaft bewegte sich auf Vollbeschäftigung zu, die GTB wie auch die anderen Gewerkschaften erzielten achtbare tarifpolitische Erfolge – und dennoch verweigerte ein größer werdender Anteil der Beschäftigten die Mitgliedschaft. Durch den Ausbau des Sozialstaats verloren die gewerkschaftlichen Unterstützungsleistungen an Bedeutung, aufgrund des zunehmenden Arbeitskräftemangels trat die Schutzfunktion der Gewerkschaften in den Hintergrund. Entscheidend aber war, dass die Arbeitgeber die mit den Gewerkschaften ausgehandelten

71 GTB: Protokoll des 5. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 2.–5. Juli 1957 in Kassel, S. 69.

72 GTB: Protokoll des 5. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 2.–5. Juli 1957 in Kassel, S. 157.

73 GTB: Protokoll des 6. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 24.–29. August 1959 in Hamburg, S. 46ff.

74 Greef (2014): Gewerkschaften im Spiegel von Zahlen, Daten und Fakten, S. 703.

Tarifleistungen auch Unorganisierten gewährten, obwohl sie dazu nur gegenüber den Gewerkschaftsmitgliedern verpflichtet waren.

Die »Reformer« hatten das Ziel, die GTB durch eine stärkere Etablierung als Akteurin in den Branchen und durch ein entspanntes Verhältnis zu den Arbeitgebern für die Beschäftigten attraktiver zu machen. Den Arbeitgebern und ihren Verbänden stellten sie eine Sozialpartnerschaft in Aussicht, wenn sie die veränderte Rolle und Politik der GTB stärker würdigen und ihr Handeln anerkennen würden.

3.2.3 Kommunistische Unterwanderung?

Die politischen Auseinandersetzungen spielten sich vor dem Hintergrund der Systemkonkurrenz zwischen den »realsozialistischen« Staaten des Ostblocks und den marktwirtschaftlich-kapitalistischen der westlichen Welt ab. Vermeintlich »linkes« Handeln in der Bundesrepublik war den Umarmungsversuchen der DDR ausgesetzt. Vor allem die Streiks der 1950er Jahren wollten kommunistische Agitator:innen aus der DDR in ihrem Sinne nutzen. Der GTB-Geschäftsbericht 1959/1960 beklagt die Politik aus der Sowjetzone, »die Gewerkschaftsbewegung zu unterwandern«.⁷⁵ Die Versuche, Mitglieder durch Flugblätter und Postsendungen zu beeinflussen, seien jedoch erfolglos geblieben.

Es gab aber darüber hinausgehende Aktivitäten, die keine Erwähnung im Geschäftsbericht fanden. Während der Textilkrise 1958 empfing Fritz Knepper, Mitglied des Geschäftsführenden Hauptvorstandes der GTB, am 6. Oktober in seinem Düsseldorfer Büro eine Delegation der DDR-Gewerkschaft Textil-Bekleidung-Leder (IG TeBeLe) samt der Vorsitzenden und ihrem Stellvertreter. In Ostberlin hatte zuvor eine Konferenz mit 120 Teilnehmern aus der Bundesrepublik stattgefunden, die über die schwierige wirtschaftliche Situation in der westdeutschen Textilindustrie beriet. So titelte die GTB-Zeitung mit »Notschrei der Kurzarbeiter« und schrieb angesichts der andauernden Kurzarbeit und des geringen Lohnersatzes von einem echten Notstand, der in den westfälischen Textilorten Rheine und Schüttorf erhebliche Auswirkungen auf die regionale Wirtschaft habe.⁷⁶

Die Ostdelegation unterbreitete der GTB als Ergebnis der Konferenz das Hilfsangebot, die Beschäftigung in der westdeutschen Textilindustrie durch einen 90-Millionen-DM-Auftrag zu stabilisieren. Fritz Knepper und Paul Trost setzten sich im GTB-Hauptvorstand für eine Prüfung dieses Angebotes ein.⁷⁷ Bereits 1956

75 GTB: Geschäftsbericht 1959–1960 des Hauptvorstandes, S. 41.

76 textil-bekleidung, Ausgabe 12/1958, S. 3.

77 GTB: Protokoll der Sitzung des Geschäftsführenden Hauptvorstandes vom 17. Dezember 1958, AdsD 5/GTBA010007.

hatte Trost den Zweiten Vorsitzenden der Ostgewerkschaft sowohl bei sich zu Hause als auch im Büro empfangen. Die Kontakte von Knepper und Trost wurden vom GTB-Justiziar Herbert Weder 1959 öffentlich gemacht, einem Renegaten, der nach eigenen Angaben von 1955 bis 1957 intensive Kontakte zum FDGB der DDR aufgebaut hatte. Er unterstellte eine systematische Unterwanderung durch linientreue Kommunisten mit den beiden GHV-Mitgliedern an der Spitze.⁷⁸

Um die Vorwürfe zu prüfen, beurlaubte der GTB-Beirat Knepper und Trost, aber auch Weder selbst, und setzte eine Untersuchungskommission ein. Bei der Besetzung dieser Kommission setzten sich in Kampfabstimmungen die »Traditionalisten« durch.⁷⁹ Der DGB-Bundesvorstand zeigte sich beunruhigt und lud den GHV und die Untersuchungskommission für Anfang Mai 1959 zur Berichterstattung vor – die jedoch ein Treffen zu diesem Zeitpunkt ablehnten, was beim DGB Befremden auslöste.⁸⁰ Nach Presseberichten sah man in der DGB-Spitze die Gewerkschaft Holz und Kunststoff und die GTB als besonders anfällig für kommunistische Unterwanderung.

»Der Spiegel« vermeldete die Befürchtung, Knepper und Trost arbeiteten daran, die GTB kommunistisch auszurichten. Ziel sei das Ausscheren aus der kritischen DGB-Linie gegenüber dem SED-hörigen FDGB und die Aufnahme offizieller Beziehungen.⁸¹ Die »Frankfurter Neue Presse« unterstellte Werner Bock einen regelmäßigen brieflichen und persönlichen Kontakt mit dem Zweiten Vorsitzenden der IG TeBeLe, Otto Lehmann.⁸² Die »Allgemeine Sonntagszeitung«, die man durchaus als christlich-konservatives Kampfblatt bezeichnen kann, schrieb im April 1959 unter der Überschrift »Von Leuten, die im Trüben fischen« über die »peinlichen und sorgsam geheim gehaltenen Querverbindungen zwischen den maßgeblichen Leuten [der GTB] und Spitzenfunktionären der entsprechenden KP-Organisation in der Zone«.⁸³

Die interne GTB-Untersuchungskommission kam zu dem Schluss, die Ostkontakte von Trost und Knepper seien keine Verschwörung mit dem Ziel gewesen, die GTB oder gar den Staat »zu verändern oder zu zerstören«, woraufhin der Beirat die Beurlaubung der beiden GHV-Mitglieder im Juni 1959 wieder aufhob.⁸⁴ Der Justiziar Weder wurde entlassen, vor dem Arbeitsgericht verglich man sich mit

78 Anonym (o. J.): Die Genossen unter sich, S. 15.

79 GTB: Protokoll der Beiratssitzung vom 12./13. März 1959, AdsD 5/GTBA0301002.

80 GTB: Protokoll der Sitzung des Geschäftsführenden Hauptvorstandes vom 29. April 1959, AdsD 5/GTBA010007.

81 Der Spiegel (1959): Ostkontakte – Anruf vom Politruk, in: Ausgabe 15 vom 8.4.1959, S. 26–28.

82 Frankfurter Neue Presse (1959): DGB-Funktionär setzt sich ab, in: Ausgabe vom 23.5.1959.

83 Lomba (1959): Von Leuten, die im Trüben fischen, in: Allgemeine Sonntagszeitung, Nr. 16 vom 19.4.1959.

84 GTB: Protokoll der Beiratssitzung vom 18./19. Juni 1959, AdsD 5/GTBA0301002.

einer Abfindungssumme von 12.000 DM.⁸⁵ Ohne Einschränkung wurde nun allen Gewerkschaftsmitgliedern der Kontakt mit Funktionär:innen oder Beauftragten der DDR untersagt. Diese Abgrenzung wurde dadurch unterstrichen, dass zwei GTB-Funktionäre der unteren Ebene mit regelmäßigen DDR-Kontakten und öffentlichen Einlassungen im Sinne des ostdeutschen Staates entlassen wurden, und zwar der Geschäftsführer der Verwaltungsstelle Düsseldorf und ein Gewerkschaftssekretär der Verwaltungsstelle Augsburg.⁸⁶

Auf dem Gewerkschaftstag 1959 verweigerten Bock, wie Trost und Knepper dazu weitere Auskünfte. Knepper erklärte, auch im Namen von Trost:

»[...] daß wir beide zusammen oder jeder für sich mit Vertretern des FDGB oder sonstigen Stellen von drüben konspirative Gespräche oder Verbindungen gehabt haben, nicht anderes als Lüge sind.«⁸⁷

Als der Delegierte Ernst Wenzel nachhakte:

»[...] was haben Sie denn mit diesen Funktionären besprochen? [...] Um über das Wetter zu sprechen, wird es, so glaube ich, niemandem einfallen, von der Ostzone nach Düsseldorf zu kommen«,

ernstete er »lebhaften Widerspruch, Protestrufe, Pfui-Rufe«.⁸⁸ Die große Mehrheit der Delegierten sah in den Vorwürfen eine Verschwörung von rechten Gewerkschaftsfeinden, auf deren Niveau man sich zumindest zu diesem Zeitpunkt nicht einlassen wollte. Trost und Knepper wurden mit 75 Prozent und 72 Prozent der abgegebenen Stimmen in ihren Ämtern bestätigt und erhielten damit deutlich bessere Ergebnisse als die Christlich-Sozialen Dörpinghaus und Heiß.

Doch damit hatte die Geschichte noch nicht ihr Ende gefunden. Nach Anzeige von Weder bei der Bundesanwaltschaft erhob diese Anklage gegen Paul Trost und Fritz Knepper wegen des Verdachts auf Hochverrat, was die Presse und den DGB-Bundesvorstand 1961 nochmals beschäftigte. Dies war jedoch für die GTB und die beiden Funktionäre kein Anlass, ihre Ämter erneut ruhen zu lassen, was Karl Buschmann im Hauptvorstand kritisierte. Doch die »Traditionalisten« hatten die Mehrheit im Hauptvorstand, so dass dieser in einer Presseerklärung betonte, in keiner Form in die Ermittlungen eingreifen zu wollen, und auf das Ergebnis der

85 GTB: Protokoll der Sitzung des Geschäftsführenden Hauptvorstandes vom 12. März 1961, AdsD 5/GTBA0220067.

86 Anonym (o. J.): Die Genossen unter sich, S. 18–21.

87 GTB: Protokoll des 6. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 24.–29. August 1959 in Hamburg, S. 214.

88 GTB: Protokoll des 6. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 24.–29. August 1959 in Hamburg, S. 214.

internen Untersuchung verwies.⁸⁹ Im März 1962 entschied der Staatsschutzsenat des Bundesgerichtshofs, das Hauptverfahren nicht zu eröffnen und Trost und Knepper außer Verfolgung zu setzen.⁹⁰

3.2.4 Die »Reformer« setzen sich durch

Das Jahr 1961 stand im Zeichen der Richtungsentscheidungen: Sollten die Verfechter:innen einer grundsätzlich systemkritischen und aufkonfrontatives Austragen von Konflikten mit den Arbeitgebern gerichteten Strategie weiter den Kurs an der Spitze bestimmen oder diejenigen, die Formen und Inhalte der GTB für anpassungsbedürftig hielten? Auf dem für Oktober des Jahres anberaumten 7. Ordentlichen Gewerkschaftstag schied der bisherige Stellvertretende Vorsitzende Karl Dörpinghaus aus Altersgründen aus. Bislang war auf diese Position immer ein CDU- bzw. CSU-Mitglied gewählt worden. Dörpinghaus verzichtete jedoch im Namen der Christlich-Sozialen und sicherlich in Abstimmung mit den moderaten Sozialdemokraten auf die Besetzung dieser Position mit einem Kandidaten aus dem christlich-sozialen Lager.⁹¹ Damit stand fest, dass es bei der Wahl seines Nachfolgers um die Aufstellung für die zwei Jahre später zu wählende Nachfolge von Werner Bock ging. Würde ein »Modernisierer« diesen Platz einnehmen oder die »Traditionalisten« ihre Position verteidigen?

Es wurde der emotionalste Kongress in der GTB-Geschichte. Erstmals nach 1949 wurden die politischen Konflikte offen über Kampfkandidaturen ausgetragen. Beide Lager versuchten, vermeintlich unentschiedene Delegierte auf ihre Seite zu ziehen. Diese innergewerkschaftliche Rechts-links-Auseinandersetzung fand auch vor dem Hintergrund der deutschlandpolitischen Entwicklungen statt. Gesellschaftlich hatten schon der 17. Juni 1953 und der Ungarnaufstand 1956 die antikommunistische Stimmung befördert, nun erhöhte die im August 1961 errichtete Berliner Mauer den Konformitätsdruck erheblich. Die Spaltung Deutschlands schien auf drastische Weise besiegelt. Selbstverständlich geißelten das auch die links stehenden Sozialdemokraten.

»Über Grenzpfähle und Todesstreifen, über Stacheldraht und Eisernen Vorhang« grüßte Werner Bock die Kolleg:innen in Ostdeutschland, »die in den letzten Wochen und Monaten die Unfreiheit und die Knute des Zwangs aufs härteste erle-

89 GTB: Protokoll der Sitzung des Geschäftsführenden Hauptvorstandes vom 12. Mai 1961, AdsD 5/GTBA0220067.

90 GTB: Protokoll der Beiratssitzung vom 3./4. Mai 1962, AdsD 5/GTBA0301002.

91 GTB: Protokoll der Sitzung des Geschäftsführenden Hauptvorstandes vom 12. Mai 1961, AdsD 5/GTBA0220067.

ben mussten«.⁹² Jedoch waren die unbestreitbaren Kontakte zu Funktionär:innen aus dem FDGB sicher noch in manchem Hinterkopf.

In den meisten Diskussionsbeiträgen ging es vorder- oder hintergründig um die zukünftige Ausrichtung der Organisation und die anstehende Personalvorentscheidung für die Bock-Nachfolge. Je nach Standpunkt wurde die Arbeit des einen gelobt, die Defizite der anderen unterstrichen. Linus Leusbrock, GTB-Geschäftsführer aus Borghorst und CDU-Mitglied, eröffnete die Debatte zum Geschäftsbericht mit der Kritik, viele Gewerkschaftsaustritte im Münsterland hätten zum Grund, »daß man mit dem Kurs der Gewerkschaftsbewegung nicht zufrieden ist«. Er forderte, »diesen Kurs wieder dahin zu lenken, daß alle ihre Heimat in unserer Gewerkschaftsbewegung finden können.«⁹³

Werner Arend, Geschäftsführer der GTB-Verwaltungsstelle Delmenhorst und Sozialdemokrat aus dem traditionellen Lager konterte, Leusbrock solle konkret sagen, mit welchen wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Vorstellungen er nicht einverstanden sei.⁹⁴ Auf der Seite der »Traditionalisten« verwies man darauf, dass die Unternehmer keinesfalls ihren Frieden mit den Gewerkschaften gemacht hätten. Deshalb verwahre man sich explizit dagegen,

»die Grundsätze, die damals auf dem Münchner Gründungskongress des Deutschen Gewerkschaftsbundes aufgestellt worden sind, heute als eine Jugendsünde auszuliegen, so wie es verschiedene politische Parteien mit ihren Programmen machen«.⁹⁵

Angesichts des Richtungsstreits waren weitere Kampfkandidaturen nicht ausgeschlossen, weshalb die Christlich-Sozialen angesichts ihrer stets schwächeren Ergebnisse die Gefahr sahen, dass ein Vertreter aus ihren Reihen bei der Wahl durchfallen könnte. Deshalb betonte die »Reformer«-Seite, man müsse die christdemokratisch orientierten Mitglieder und Funktionär:innen der GTB »unter echter Gleichberechtigung« beteiligen. Die GTB-Führung solle die »parteipolitische und religiöse Neutralität« wahren, vor allem aber nicht an den zwei »schwarzen« GHV-Mandaten rütteln.

Exemplarisch für die Stimmung und die Unsicherheit war ein Initiativantrag, wonach vor der Wahl die Zusammensetzung des GHV mit fünf Sozialdemokrat:innen und zwei Christlich-Sozialen festgeschrieben werden sollte, um deren Niederlage bei den sich abzeichnenden Kandidaturen von vornherein aus-

92 GTB: Protokoll des 7. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 2.–6. Oktober 1961 in Nürnberg, S. 12.

93 GTB: Protokoll des 7. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 2.–6. Oktober 1961 in Nürnberg, S. 105.

94 GTB: Protokoll des 7. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 2.–6. Oktober 1961 in Nürnberg, S. 108.

95 Delegierter Willy Lindner, zit. nach: GTB: Protokoll des 7. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 2.–6. Oktober 1961 in Nürnberg, S. 161.

zuschließen. Ein Teil der christlich-sozialen Funktionär:innen warnte vor den Werbeversuchen des Christlichen Gewerkschaftsbundes vor allem in den katholisch geprägten Textilregionen und befürchtete den »Todesstoß für die Einheitsgewerkschaft«, sollten bei den erwarteten Kampfkandidaturen christlich-soziale Vorstandsmitglieder unterliegen. Andere kritisierten einen möglichen »Naturschutzpark« für die »Schwarzen«, unabhängig von der Bewertung ihrer Arbeit. Für den fixierten Minderheitenschutz sprach sich auch ein Teil der »reformorientierten« Sozialdemokraten aus.

Die von gegenseitigen Vorwürfen geprägte Debatte wurde schließlich vom Vorsitzenden Werner Bock mit den Worten »Genug des grausamen Spiels!« beendet. Auf seinen Vorschlag hin wurde der Antrag auf den festgeschriebenen Minderheitenschutz nach einer Unterbrechung der Konferenz zurückgezogen, weil man »nicht etwas tun [kann], das in unserer deutschen Gewerkschaftsbewegung nicht gang und gäbe ist«. ⁹⁶ Die Autorität des Vorsitzenden hatte noch einmal gewirkt.

Der Ausgang des Machtkampfes war zu Beginn alles andere als eindeutig. Die »Traditionalisten« hatten sich im Hauptvorstand und Beirat bisher immer durchgesetzt, und noch vor den Wahlen hatte der Gewerkschaftstag in deren Sinne beschlossen, die Wörter »Sozialpartnerschaft« und »Tarifpartner« in Gewerkschaftspresse, Gewerkschaftsversammlungen und Verhandlungen nicht mehr zu verwenden. ⁹⁷ Auf der anderen Seite war der »Reformer« Karl Buschmann, der zur Wahl antrat, als Tarifpolitiker profiliert und in der Organisation beliebt, was bisher immer durch gute Wahlergebnisse bestätigt worden war. Buschmann nutzte seinen mündlichen Geschäftsbericht für eine kämpferische Rede, verwies auf die hohen Reallohnsteigerungen der letzten beiden Jahre, unterstrich das Zukunftsthema Rationalisierungsschutz und forderte tarifpolitische Exklusivleistungen für GTB-Mitglieder.

Die »Traditionalisten« schickten Georg Drescher, den niedersächsischen Bezirksleiter und Streikführer des Jahres 1958 ins Rennen, der vom Vorsitzenden Werner Bock favorisiert wurde. Die Debatte um den Minderheitenschutz fand vor dem Hintergrund statt, dass Bock eine weitergehende Strategie unterstellt wurde. Gerüchten zufolge sollte mit der Personalie Drescher ein Christlich-Sozialer »geopfert« werden, um die Anzahl der »Traditionalisten« im GHV von vier auf fünf zu erhöhen. Damit wäre der Kurs über das Ausscheiden Bocks hinaus gefestigt und die GTB im traditionellen Gewerkschaftslager um den IG Metall-Vorsitzenden Otto Brenner verankert worden.

Falls dieser Plan bestand, war er eine große Fehleinschätzung der Mehrheitsverhältnisse. Der moderate »Reformer« Buschmann gewann die Wahl zum

96 GTB: Protokoll des 7. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 2.–6. Oktober 1961 in Nürnberg, S. 377.

97 GTB: Protokoll des 7. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 2.–6. Oktober 1961 in Nürnberg, S. 454.

Stellvertretenden Vorsitzenden eindeutig mit 148 Stimmen bei insgesamt 247 Delegierten. Er hatte alles auf eine Karte gesetzt und vor der Wahl erklärt, dass er im Falle einer Niederlage nicht mehr als »einfaches« Vorstandsmitglied kandidieren werde. Drescher erhielt nur 92 Stimmen und kandidierte anschließend als Beisitzer im GHV. Für die vier zu vergebenen Mandate bewarben sich die drei sozialdemokratischen »Traditionalisten« Drescher, Kipp-Kaule und Knepper sowie die CDU-Mitglieder Heiß und Bongartz und der sozialdemokratische »Reformer« Hoffmann. Alle drei Kandidaten des Reformerlagers setzten sich durch, Drescher unterlag mit 111 Stimmen erneut.

Das zweitschlechteste Ergebnis erzielte Fritz Knepper, Exponent der linken »Traditionalisten«, mit 121 Stimmen. Damit verfehlte er die Wiederwahl, weil der Christdemokrat Martin Heiß vier Stimmen mehr erhielt. Gründe für die Niederlage der Vertreter aus dem bislang führenden Lager waren neben dem verbreiteten Unbehagen über die nicht aufgearbeitete »DDR-Affäre« (siehe Kapitel 3.2.3) ein grundsätzlicher Stimmungsumschwung, an dem die »Godesberger Sozialdemokraten« gemeinsam mit den Christlich-Sozialen seit Jahren gearbeitet hatten und der durch den verschärften Ost-West-Konflikt begünstigt wurde.

Die Personalentscheidungen des Jahres 1961 sollten den Kurs der GTB für die nächsten dreißig Jahre bestimmen. Auf dem folgenden Kongress 1963, dem letzten mit Werner Bock als Vorsitzendem, zeigte sich die Mehrheit der »Reformer« erneut und bescherte den »Traditionalisten« eine weitere Niederlage. Die Wahl Buschmanns zum Vorsitzenden war nach der Vorentscheidung von 1961 unstrittig. Nun ging es um die repräsentative Vertretung der »Traditionalisten«. Zunächst wollte Drescher erneut als Stellvertretender Vorsitzender kandidieren, dann brachten die »Traditionalisten« Martin Lange, den Büroleiter von Werner Bock, als Konsenskandidaten für den GHV ins Spiel; im Gegenzug sollten die Christlich-Sozialen wieder den Stellvertretenden Vorsitzenden stellen. Bei dieser Konstellation wäre das Kräfteverhältnis von drei »Traditionalisten« zu vier »Reformern« erhalten geblieben. Mit dieser starken Minderheit erhofften sich die »Traditionalisten« ein Korrektiv zur Fraktion des neuen Vorsitzenden Karl Buschmann zu werden.

Die »Reformer« ließen sich darauf nicht ein und schickten Hermann Schumacher ins Rennen, der sich bereits als Personalvertreter in der Hauptvorstandsverwaltung mehrfach mit Bock angelegt hatte. Martin Lange kandidierte auch ohne Konsens. Die »Traditionalisten« hofften wie schon 1961 darauf, dass der wenig charismatische Christdemokrat Heiß bei der Blockwahl der vier weiteren GHV-Mitglieder durchfiel. Allerdings hatte der mittlerweile designierte neue Stellvertretende Vorsitzende Johann Bongartz erklärt, er werde die Wahl nicht annehmen, sollte sein christlich-sozialer Kollege durchfallen.⁹⁸

98 GTB: Protokoll der GHV- und Bezirksleitersitzung vom 5. Juli 1963, AdsD 5/GTBA010008.

Es kam erneut anders, als von den »Traditionalisten« geplant. Mit Schumacher und Lange wurden beide neuen Kandidaten gewählt. Dafür erreichte Liesel Kipp-Kaule, die einzige Frau im GHV der »Frauengewerkschaft« Textil-Bekleidung, die diesem seit 1949 angehörte, nur 111 von 232 Stimmen und musste das Gremium verlassen. Die »Reformer«, 1959 mit drei und 1961 mit vier Mitgliedern im GHV präsent, stellten nun fünf der sieben hauptamtlichen Vorstandsmitglieder. Auch von den acht Bezirksleitern wurden nur noch drei, nämlich die aus Niedersachsen, Minden-Lippe (Ostwestfalen) und Frankfurt (Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland), den »Traditionalisten« zugerechnet. Innerhalb von zwei Jahren hatte es an der Spitze der GTB eine komplette Wende gegeben. Die zuvor der kommunistischen Unterwanderung verdächtige Gewerkschaft war nun eindeutig im Lager der gemäßigten Gewerkschaften um Georg Leber und die IG Bau-Steine-Erden verortet.

Anzumerken ist, dass die tarifpolitischen Erfolge, die sicherlich ein Baustein für Buschmanns Sieg waren, in erster Linie in den von den »Traditionalisten« dominierten Bezirken erstritten wurden. Diese bekamen verbal immer noch viel Zustimmung. Ob der »Klassenkampf von oben« beklagt oder der Erfolg durch Kampf beschworen wurden, stets gab es viel Beifall. Andererseits waren die Realitäten in den Betrieben oftmals differenzierter und nur selten klassisch schwarz-weiß. Diese Diskrepanz zwischen der Rhetorik auf Gewerkschaftsveranstaltungen und der differenzierten Interessenvertretung in den Betrieben führte bei vielen Funktionär:innen, die in der Nachkriegszeit gewerkschaftlich sozialisiert waren, zu Unzufriedenheit. Die Rhetorik der Gewerkschafter aus der Weimarer Zeit wurde teilweise als überholt empfunden. Der Wunsch nach Verjüngung der Führung und Modernisierung der Gewerkschaft wurde lauter und schlug sich letztendlich in den Wahlergebnissen von 1961 und 1963 nieder.

Die Richtungsauseinandersetzungen traten in der GTB besonders zugespitzt zutage, aber die Frage nach der Ausrichtung innerhalb der mittlerweile etablierten Marktwirtschaft stellte sich in der gesamten Gewerkschaftsbewegung. Die Flügel wurden auf der einen Seite durch die IG Metall mit ihrem Vorsitzenden Otto Brenner und auf der anderen Seite durch die IG Bau-Steine-Erden mit Georg Leber an der Spitze repräsentiert. Nach Brenners Verständnis bestand die kapitalistische Klassengesellschaft weiterhin: Schlüsselindustrien sollten in Gemeineigentum überführt werden, an den Forderungen nach Mitbestimmung und volkswirtschaftlicher Planung wollte er festhalten. Für Leber ging es hingegen um Sozialpartnerschaft und konsequente Interessenvertretung unter den gegebenen Verhältnissen.⁹⁹

Im »Godesberg des DGB«, dem DGB-Kongress von 1963, wurden diese Gegensätze nicht aufgelöst. Stattdessen wurde ein Programm beschlossen, das zwar die

99 <https://gewerkschaftsgeschichte.de/rolle-des-dgb-umstritten.html> (Abruf am 10.2.2021).

Wirtschafts- und Gesellschaftsstruktur weitgehend anerkannte, die sich in der Nachkriegszeit entwickelt hatte, aber zugleich betonte, dass die Entwicklung in der Bundesrepublik zu einer Wiederherstellung alter Besitz- und Machtverhältnisse geführt habe. Im Programm wurde beklagt, dass eine ständig fortschreitende Konzentration des Kapitals stattfinde, während die große Mehrheit der Bevölkerung von der Verfügungsgewalt über die Produktionsmittel ausgeschlossen bleibe. Deren Abhängigkeit von privater Wirtschaftsmacht sei nicht überwunden.¹⁰⁰

Das Grundsatzprogramm von 1963 erschien vielen nicht aus einem Guss. Darin fand sich Kapitalismuskritik neben der Anerkennung der marktwirtschaftlichen Ordnung, ohne dass ein Bild für ein Gesellschaftsmodell nach gewerkschaftlichen Vorstellungen erkennbar wäre. Dieser Versuch der Modernisierung war nach einer relativ langen Zeit wirtschaftlicher Prosperität vom Optimismus über die Vermeidbarkeit kapitalistischer Krisen getragen.¹⁰¹ Allerdings konnte die GTB mit Blick auf »ihre« Branchen das Bild einer weitgehend krisenfreien Entwicklung der Wirtschaft nicht teilen. Der textile Motor stotterte immer wieder. Dennoch war die neue Mehrheit in der GTB-Führung von einem stetigen Wachstum und der Möglichkeit eines sozialen Ausgleichs mit den Unternehmern auf der Basis eines sachbezogenen Dialogs überzeugt.

3.3 Die Ära Werner Bock: Tarifpolitische Erfolge und organisationspolitische Verluste

Durch Übersiedlung von Unternehmen aus den ehemaligen Ostgebieten, dem Sudetenland und der sowjetischen Besatzungszone entstanden in der Bundesrepublik Deutschland neue Schwerpunkte der Textilindustrie. Um die Gewerkschaft flächendeckend präsent und handlungsfähig zu machen, musste der Hauptvorstand neue Verwaltungsstellen gründen. Es galt, Personal zu rekrutieren und die Verwaltungsstellen so zu gliedern, dass möglichst viele Mitglieder von hauptamtlichen Gewerkschaftssekretär:innen betreut werden konnten. Am Ende der Ära Bock hatte die GTB von ehemals 91 hauptamtlich und 135 nebenamtlich geführten Verwaltungsstellen nur noch 28 nebenamtlich geführte Verwaltungsstellen und 96 hauptamtlich besetzte Büros vor Ort.¹⁰² Diesen Konsolidierungsprozess gestaltete die Textilgewerkschaft bemerkenswert erfolgreich. In der Zeit von 1949

100 DGB: Protokoll des Außerordentlichen Bundeskongresses, 21./22. November 1963 in Düsseldorf, S. 452.

101 Vgl. hierzu Grebing (1990): Gewerkschaften: Bewegung oder Dienstleistungsorganisation – 1955 bis 1965.

102 GTB: Geschäftsbericht 1961–1962 des Hauptvorstandes, S. 18.

bis 1952 erhöhte sie ihren Mitgliederstand von 300.000 auf 430.000 und erreichte damit einen gewerkschaftlichen Organisationsgrad von über 50 Prozent.¹⁰³

Parallel dazu musste die Tarifpolitik gestaltet werden. Das Warenangebot war nach der Währungsreform im Juni 1948 mit Einführung der D-Mark deutlich gestiegen, allerdings auch die Preise. Die Mitglieder erwarteten entsprechende Lohnerhöhungen. Der Vorsitzende Werner Bock definierte für die GTB die »vornehmste Aufgabe, daß der Textil- und Bekleidungsarbeiter nicht am Ende im Lohngruppenvergleich stehen bleibt.«¹⁰⁴ Die Tariflandschaft bei Textil und Bekleidung war anfangs stark zersplittert und musste zunächst konsolidiert werden. Größeren Tarifgebieten wie Westfalen standen viele lokal ausgerichtete Tarifgebiete gegenüber, die in größeren Einheiten zusammenzufassen waren.

Im Zeitraum 1950–1952 wurden gleichzeitig beachtliche Lohnerhöhungen durchgesetzt und Abwehrkämpfe gegen Lohnkürzungen durchgeführt. Erst mit dem Westfalenstreik 1953 (siehe Kapitel 3.1.3) wurde diese erste, noch ziemlich unkoordinierte Phase der Tarifpolitik abgeschlossen. Anschließend konnten Themen wie die inhaltliche Neuordnung von Tarifverträgen, die Verkürzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit und die Verlängerung des Jahresurlaubs sowie weitergehende Forderungen koordiniert bearbeitet werden.

Im ersten Nachkriegsjahrzehnt war das Verhältnis zu den Arbeitgeberverbänden und den Unternehmern von grundsätzlicher Skepsis geprägt. Werner Bock hatte als Geschäftsstellenleiter des DTAV erlebt, wie die Textilunternehmer zur Zeit der Weltwirtschaftskrise im März 1931 Lohnkürzungen erzwungen hatten. Wenige Wochen später hatten sie alle Tarifverträge gekündigt und eine abermalige Lohnkürzung, besser noch die Abschaffung der Tarifverträge gefordert.¹⁰⁵ Wie dramatisch die Lage der Beschäftigten damals war, wird durch die Telegramme deutlich, die die drei damaligen Textilgewerkschaften gemeinsam an Reichspräsident und Reichskanzler sandten. In ihrem Hilferuf schrieben sie:

»Der [...] Lohnabbau hat sich auf die Lebenshaltung der Textilarbeiterschaft, die zu den schlechtbezahltesten zu rechnen ist, verheerend ausgewirkt. Die bereits vorhandene Not ist ins unermessliche gesteigert worden.«¹⁰⁶

Bock war überzeugt, dass die Arbeitgeber auch in der jungen Bundesrepublik jede Gelegenheit nutzen würden, Erreichtes wieder infrage zu stellen und möglichst

103 GTB: Protokoll des 3. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 16.–19. Juni 1953 in Düsseldorf, S. 41.

104 GTB: Protokoll des 2. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 30. Mai–2. Juni 1951 in Düsseldorf, S. 44.

105 Gewerkschaftszeitung, Ausgabe 38 vom 19. September 1931, S. 608.

106 Gewerkschaftszeitung, Ausgabe 42 vom 17. Oktober 1931, S. 686.

zurückzudrehen. So rief er die Delegierten auf dem Gewerkschaftstag 1953 zum Widerstand auf:

»So groß auch unser Respekt vor den Gerichten und so tief gegründet unser Vertrauen auf die Gerechtigkeit auch sein mag, wir sollten nicht bei allen Willkürakten der Unternehmer, bei allen Gesetzesverletzungen unser einziges Heil in den Arbeitsgerichten sehen und suchen. Willkür und Rechtsbruch müssen von den Belegschaften blitzschnell und deutlich beantwortet werden.«¹⁰⁷

In den Tarifikämpfen sah der Gewerkschaftsvorsitzende auch ein Mittel zur Emanzipation der Arbeiterschaft. Jeder tarifpolitische Fortschritt sei gleichzeitig ein Schritt zur Freiheit und zur Menschenwürde.¹⁰⁸ Werner Bock blieb während seiner gesamten Amtszeit der Marktwirtschaft gegenüber kritisch eingestellt und gab seine Hoffnung auf eine grundsätzlich demokratisierte Wirtschaft nicht auf. Er forderte echte Mitbestimmung der Betriebsräte in Wirtschaftsangelegenheiten und überbetriebliche Wirtschafts- und Sozialräte. Immer wieder kritisierte er in den Gremien »unsere Gesellschaftsform, die auf reinen Kapitalismus eingestellt ist«.¹⁰⁹

Einen hohen Stellenwert maß Bock der internationalen Gewerkschaftsarbeit zu. Er führte die GTB in die Internationale der Textil- und Bekleidungsgewerkschaften zurück und wurde zu deren Vorstandsmitglied gewählt. Bock verfolgte eine Politik der Unterstützung der Gewerkschaften in den Entwicklungsländern, wo man sich bereits in den 1950er Jahren zunehmend auf die Textilproduktion spezialisierte. Er war davon überzeugt, dass mit der Bildung und Stärkung der Gewerkschaften in den Niedriglohnländern höhere Einkommen durchgesetzt werden könnten. So würden regionale Binnenmärkte geschaffen und die alleinige Ausrichtung auf den Export in die Industrieländer gebremst. Dieser Weg schien Bock gerechter und vielversprechender für die Arbeiter:innen in den Industrieländern und in den Entwicklungsländern als protektionistische Maßnahmen der Industrieländer. Über die Entwicklung der ausländischen Schwestergewerkschaften und ihre Kämpfe wurde regelmäßig und ausführlich in der Mitgliederzeitung berichtet.

Der in Thüringen aufgewachsene Bock litt unter der deutschen Teilung. Bis 1959 betonte er in jedem seiner Geschäftsberichte die Hoffnung auf die Wiedervereinigung. In der westdeutschen Wiederbewaffnung und Westbindung sah

107 GTB: Protokoll des 4. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 4.–8. Juni 1955 in Frankfurt am Main, S. 69.

108 GTB: Protokoll des 8. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 16.–20. September 1963 in Hannover, S. 10.

109 GTB: Niederschrift der Beiratssitzung vom 10./11.2.1955, AdsD 5/GTBA030001.

er Hindernisse auf diesem Weg. Vor dem Hintergrund des Kalten Krieges und der unzweifelhaften Versuche der DDR, Einfluss auf die westdeutsche Arbeiterbewegung auszuüben, waren Kontakte nach Ostdeutschland, insbesondere zu Offiziellen, eine kritische Angelegenheit. Bock versuchte dennoch, den Graben zwischen Ost und West nicht tiefer werden zu lassen. Seine unbestrittenen Kontakte zur DDR-Gewerkschaft und seine Verteidigung der Gespräche von Trost und Knepper mit Ostfunktionären (siehe Kapitel 3.2.3) sind auf Bocks ostdeutsche Herkunft zurückzuführen. Er wollte die Tür für ein vereinigtes Deutschland offenhalten. Umso enttäuschter zeigte er sich nach dem Bau der Mauer:

»Wir blicken auf die Berliner Schandmauer, die jede Aussicht auf eine Wiedervereinigung in absehbarer Zeit vollends zerschlagen hat.«¹¹⁰

Während der ersten zehn Jahre der GTB gab es im GHV eine große personelle Kontinuität. In den fünf zweijährigen Wahlperioden bis 1959 gab es im GHV nur zwei personelle Veränderungen: 1951 wurde Karl Buschmann gewählt und 1957 ersetzte der Christdemokrat Karl Dörpinghaus den zum DGB gewechselten Bernhard Tacke. Nachdem sich Werner Bock als Gründungsvater 1949 in einer Kampfabstimmung mit zwei Drittel der Stimmen auch als Vorsitzender durchgesetzt hatte, wurde er sechsmal wiedergewählt. Die Wahlen auf den Gewerkschaftstagen 1951, 1953 und 1955 erfolgten per Akklamation, obwohl die Satzung eine geheime Wahl vorschrieb. Diesen mehrfachen Satzungsverstoß rechtfertigte man durch eine jeweils vorangehende Abstimmung über dieses Verfahren. Erst 1957 wurde der Vorsitzende wieder in geheimer Wahl gewählt. Bock erhielt 71,6 Prozent der Stimmen, 1959 waren es 83,5 Prozent und 1961 bei seiner letzten Wahl 82,2 Prozent der abgegebenen Delegiertenstimmen.

Seinen systemkritischen und gegenüber den Arbeitgebern grundsätzlich konfrontativen Kurs über sein Amtsende hinaus zu sichern gelang Werner Bock nicht. Die Kritiker des traditionellen Kurses hatten zwei objektive Schwachpunkte ausgemacht, zum einen die unbefriedigende Mitgliederentwicklung, zum anderen das autoritäre Auftreten des Vorsitzenden.

Dem erheblichen Mitgliederzuwachs bis 1952 folgte ein kontinuierlicher Rückgang. Die großen Arbeitskämpfe in den 1950er Jahren wirkten sich nur in den direkt vom Streik betroffenen Regionen positiv auf die Mitgliederentwicklung aus, d.h. die dortigen Mitgliederzuwächse der Streikjahre 1953, 1955 und 1958 strahlten nicht auf das gesamte Bundesgebiet aus. Der Mitgliederverlust insbesondere durch in Krisenzeiten entlassene Arbeiter:innen konnte in Zeiten von Neueinstellungen nicht durch neu geworbene Mitglieder wettgemacht werden. Trotz aller Schwankungen stieg die Zahl der Beschäftigten von 1952 bis 1960 um 155.000,

110 textil-bekleidung, Ausgabe 1/1962, S. 3.

während die Mitgliederzahl im gleichen Zeitraum um 75.000 sank. Bock nannte drei Gründe für diesen Mitgliederrückgang im zweistelligen Prozentbereich: den Druck der Arbeitgeber auf Beschäftigte, der Gewerkschaft fernzubleiben, bessere betriebliche Sozialleistungen, aber auch eine offensichtlich mangelnde Mitgliederbetreuung.¹¹¹

Zum anderen störten sich vor allem Jüngere am autoritären Auftreten von Werner Bock und dem nach heutigen Maßstäben mangelnden Demokratieverständnis, das er und seine Mitstreiter:innen an den Tag legten. Bock hielt eine starke Führung der Gewerkschaft für notwendig, denn nur durch vereintes Handeln könne sie ihre Durchsetzungsfähigkeit erhalten. Bis zum Ende seiner Amtszeit wurde er von der Mehrheit in Hauptvorstand und Beirat gestützt, auch wenn die oppositionellen Stimmen in diesen Spitzengremien in der zweiten Hälfte der 1950er Jahre lauter wurden. Dass seine Mehrheit in den Spitzengremien nicht mehr der Stimmung in der Gewerkschaft insgesamt entsprach, nahm er nicht wahr. Die Kritiker waren in seinen Augen eine Minderheit, von der er Geschlossenheit einforderte. Nach dem Gewerkschaftstag 1959, auf dem nicht nur wegen der Trost-Knepper-Affäre deutliche Kritik an der Führung hörbar wurde, warnte Bock, dass

»aufbauende Gewerkschaftsarbeit, die uns der sozialen Gerechtigkeit näher bringt, nur auf dem Fundament einer einigen und festgefügtten Gemeinschaft möglich ist.«¹¹²

Die Modernisierungsanliegen der »Reformer« hielt Bock für blauäugig. Dabei unterschätzte er die Kraft und das strategische Vorgehen der Opposition sowie das schwindende Vertrauen in die durch die Weimarer Zeit geprägten Funktioniär:innen und unterlag schließlich auf dem Gewerkschaftstag 1961 deutlich mit seinem Personalvorschlag. Bei der Entscheidung der Delegierten spielte neben den objektiven Defiziten auch das Verhalten von Bock in Sachen Trost und Knepper eine große Rolle. Der Vorsitzende hatte sich zu einseitig auf deren Seite gestellt und durchaus trickreich ihre Rehabilitation forciert, von der er sich auch nach Anklageerhebung durch die Bundesanwaltschaft nicht abbringen ließ.

Bis zum Schluss blieb Werner Bock sich treu. Noch in seiner letzten Rede warnte er davor, Stil und neue Methoden im Umgang mit den Arbeitgebern überzubewerten. Bei allem Reformeifer dürfe nicht vergessen werden, »daß wir im letzten eine Kampforganisation sind.«¹¹³ Doch unterschätzten er und die »Tra-

111 GTB: Geschäftsbericht 1953–1954 des Hauptvorstandes, S. 6.

112 textil-bekleidung, Ausgabe 1/1960, S. 3.

113 GTB: Protokoll des 8. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 16.–20. September 1963 in Hannover, S. 57f.

ditionalisten« in Hauptvorstand und Beirat den Veränderungswillen vor allem jüngerer hauptamtlicher Gewerkschafter, die ein halbes Jahrzehnt lang auf den Richtungswechsel hingearbeitet hatten. So wurde 1963 mit Karl Buschmann die Galionsfigur der »Modernisierer« zu seinem Nachfolger gewählt. Werner Bock starb nur wenige Monate nach seinem Ausscheiden aus dem Amt am 1. August 1964 in Bielefeld.

Auf dem Gewerkschaftstag 1963 vollzog die GTB auch einen Generationswechsel. Aus der Gründungszeit blieb nur noch der Hauptkassierer Paul Trost im GHV. Mit Josef Hoffmann (37 Jahre), Hermann Schumacher (35) und Martin Lange (39) sank das Durchschnittsalter im GHV deutlich. Hoffmann bekam die Zuständigkeit für Personal, Schumacher übernahm das Tariffressort, für den »Traditionalisten« Martin Lange blieben die Mitgliederwerbung, Frauen- und Jugendarbeit. Auch wenn sich der neue Kurs durchgesetzt hatte, bildeten diejenigen, die den sozialpartnerschaftlichen Ansätzen kritisch gegenüberstanden, eine starke Minderheit. Die Spaltung zwischen den »Reformern« und den »Traditionalisten« sollte die Organisation noch zwei Jahrzehnte lang beschäftigen.

4. Die Ära Karl Buschmann (1963–1978)

4.1 Buschmanns Entspannungspolitik

Ab 1963 stand die GTB eindeutig aufseiten der sozialpartnerschaftlich orientierten Gewerkschaften. Kritisch beäugt von der traditionalistisch orientierten Minderheit, die in den hoch organisierten Bezirken verankert war, richtete Karl Buschmann sein Angebot einer Zusammenarbeit an die Arbeitgeber und ihre Verbände. Diese reagierten verhalten, denn Buschmanns Vorschläge für eine sachliche Zusammenarbeit waren mit der Erwartung des Entgegenkommens auch der anderen Seite verbunden: Die Arbeitgeber sollten die Rolle der Gewerkschaften als Ordnungsfaktor nicht nur anerkennen, sondern auch durch Zugeständnisse honorieren.

Mit der Anerkennung der GTB als selbstverständliche Akteurin in der Branche sollte die Schlechterstellung ihrer Mitglieder teilweise ausgeglichen werden, die die Organisation mit ihren Beiträgen finanzierten, während die Nichtmitglieder auch ohne diesen Beitrag von den Tarifverträgen profitierten. Deshalb sollte es ausgewählte Tarifleistungen geben, die exklusiv nur Gewerkschaftsmitgliedern zugutekommen sollten. Wie bereits in der Lohnpolitik zeigte sich auch hier, dass Buschmann durch die Erfahrungen aus seinen USA-Studienreisen geprägt war. Dort hatte er die Praxis der »closed shops« kennengelernt, von denen während der Laufzeit von Tarifverträgen nur Gewerkschaftsmitglieder profitierten.

4.1.1 Versachlichung – ein Angebot mit Bedingungen

Karl Buschmann wurde 1963 mit 72,8 Prozent der Delegiertenstimmen zum neuen Vorsitzenden der GTB gewählt. Seine rechte Hand wurde Berthold Keller, der »Haudegen« des politischen Kurswechsels aus Baden-Württemberg. Unmittelbar nach seiner Wahl machte Buschmann deutlich, »daß wir uns an einem Wendepunkt unseres gemeinsamen Wirkens befinden«. Er formulierte einen deutlich

erweiterten Anspruch seiner Gewerkschaft: »Nun treten wir an, seine [des arbeitenden Menschen] Anerkennung und seine geistige Freiheit zu verwirklichen.«¹

Er forderte eine verstärkte politische Bildungsarbeit, da die Demokratie Menschen brauche, die mitdenken und handeln. Ein neues Verhältnis der Tarifvertragsparteien und eine versachlichte Austragung der Interessengegensätze seien erforderlich; die gemeinsame Verantwortung von Arbeitgebern und Gewerkschaft müsse zum Leitfaden werden, ohne dass diese sich als Vertragspartner überforderten. Beide Seiten sollten Diffamierung und Verunglimpfung einstellen. Die Wirkungsmöglichkeiten der Gewerkschaften – auch als einer Kraft, die das Grundgesetz bereit sei zu verteidigen – dürften nicht behindert werden und selbstverständlich müsse das Streikrecht unangetastet bleiben.²

Trotz ihrer Erfolge auf den Gewerkschaftstagen 1961 und 1963 war der reformerischen Mehrheit im GHV klar, dass der Flügel der »Traditionalisten« eingebunden werden musste. Deren Schwerpunkte lagen in den gewerkschaftlich hoch organisierten Regionen Norddeutschland, Ostwestfalen und Hessen. Buschmann griff die Erfahrungen aus dem Arbeitsalltag vieler Funktionär:innen auf und forderte Anerkennung nicht nur bei feierlichen Anlässen: »Es geht uns nicht um nette Worte – es geht uns um die Anerkennung in der Praxis.« Er erwartete, »daß in Zukunft sich mehr Arbeitgeber und Arbeitgeberverbände von diesem ehrlichen Willen unserer Gewerkschaft überzeugen lassen.«³

Nicht zuletzt, um die Kritiker aus den eigenen Reihen einzubinden, wurden den Arbeitgebern Bedingungen gestellt. Durch deren Erfüllung sollten sie die Ernsthaftigkeit ihres Interesses an einer Sozialpartnerschaft unter Beweis stellen und den Wandel der GTB zur marktwirtschaftlich-systemtragenden Organisation honorieren. Nach zweijähriger interner Diskussion verabschiedete der Gewerkschaftstag 1963 die neue GTB-Programmatik mit insgesamt neun »Anerkennungsforderungen«. Sobald wie möglich sollte tarifvertraglich vereinbart werden:⁴

- Beitragseinzug durch Lohnbüros
- zusätzliches Urlaubsgeld exklusiv für GTB-Mitglieder
- Unterstützungskassen für Beihilfen bei Krankheit, Alter und Invalidität
- Errichtung von Ferienheimen

1 CTB: Protokoll des 8. Gewerkschaftstages, 16.–20. September 1963 in Hannover, S. 150 (beide Zitate).

2 CTB: Protokoll des 8. Gewerkschaftstages, 16.–20. September 1963 in Hannover, S. 150.

3 CTB: Protokoll des 8. Gewerkschaftstages, 16.–20. September 1963 in Hannover, S. 65 (beide Zitate).

4 GTB: Protokoll des 8. Gewerkschaftstages, 16.–20. September 1963 in Hannover, S. 306 und 404.

- Zusatzurlaub aufgrund von Alter, Branchenzugehörigkeit und Gewerkschaftsmitgliedschaft
- Geltungsbereich aller Tarifverträge nur für Mitglieder
- Schutz für Vertrauensleute
- bezahlte Freistellung von der Arbeit für Mitglieder von Tarifkommissionen
- Freistellung von Funktionären für Sitzungen, Konferenzen und Schulungen

Die GTB verfolgte damit die Strategie, aus der Rolle des »störenden Dritten« in die Funktion einer selbstverständlich dazugehörenden betrieblichen Akteurin zu wechseln. Mitsprache und Mitwirkung sollten die Interessen der Beschäftigten wirksam vertreten und durch die Befriedung interner Konflikte zugleich einen Beitrag zum wirtschaftlichen Gelingen der Unternehmen leisten. Die Umsetzung der Anerkennungsforderungen sollte die Gewerkschaft auch organisatorisch und finanziell entlasten.

Während es in der Nachkriegszeit weit verbreitete Praxis war, dass Gewerkschaftsbeiträge durch die Lohnbüros einbehalten und abgeführt wurden, lehnten die Arbeitgeber diese Unterstützung der Gewerkschaften seit Beginn der 1950er Jahre ab. Der nun erforderliche Verkauf von Beitragsmarken durch ehrenamtliche Kassierer:innen in den Betrieben war ein mühsames, oft nur mäßig funktionierendes Geschäft. Außerdem erhielten die Kassierer:innen 5 Prozent der Beiträge als Aufwandsentschädigung, was die Organisation zusätzlich belastete. Auch die Übernahme der Verdienstaufschläge für Mitglieder von Tarifkommissionen stellte eine spürbare Belastung für die Gewerkschaft dar. Außerdem verweigerten die Arbeitgeber oft die unbezahlte Freistellung von gewerkschaftlichen Vertrauensleuten für Schulungen und Tagungen. Immer wieder berichteten selbst Delegierte auf Gewerkschaftstagen, dass sie für die Teilnahme tariflichen Urlaub nehmen mussten.

Die Mitgliederzahl war rückläufig und dass die Höhe der Gewerkschaftsbeiträge mit der Lohnentwicklung nicht Schritt hielt, wirkte zusätzlich finanziell belastend. Die negative Mitgliederentwicklung hatte verschiedene Gründe: Der mit der Gewerkschaftsmitgliedschaft verbundene höhere Schutz verlor mit dem Rückgang der Arbeitslosigkeit an Bedeutung. Gleiches galt für die traditionellen gewerkschaftlichen Unterstützungsleistungen für Kranke und Arbeitslose, da sozialstaatliche Leistungen zumindest die größten Härten ausglich. Traditionelle milieubezogene Bindungen begannen sich zu lockern, d. h. man wurde nicht mehr Gewerkschaftsmitglied, weil auch der Vater und der Großvater Mitglieder waren.

Im Vergleich zu anderen Industriegewerkschaften litt die GTB zudem unter besonderen Strukturproblemen, denn in den vielen Kleinbetrieben gab es nur wenige vollständig von der Arbeit freigestellte Betriebsratsmitglieder. Der Großteil der Beschäftigten waren Frauen, die aufgrund des traditionellen Rollenver-

ständnisses ein distanzierteres Verhältnis zu Gewerkschaften hatten. Außerdem sorgte der hohe Frauenanteil für eine starke Fluktuation in den Betrieben, weil viele Frauen ihre Berufstätigkeit nach der Heirat oder Geburt des ersten Kindes aufgaben. Die Fluktuationsrate der GTB-Mitglieder war doppelt so hoch wie die der IG Metall und die höchste innerhalb des DGB.⁵

Der entscheidende Punkt aber war, dass die Mehrheit der Beschäftigten die Früchte der Tarifpolitik wie kürzere Arbeitszeiten, längeren Urlaub und steigende Einkommen in Anspruch nahm, ohne dafür einen Beitrag zu leisten. Zwar galten und gelten Tarifverträge rechtlich nur für Mitglieder der tarifvertragsschließenden Parteien, sofern sie nicht durch die Arbeitsministerien für allgemeinverbindlich erklärt werden, aber die Arbeitgeber wenden Tarifverträge bis heute in der Regel für alle Beschäftigten und nicht nur für Gewerkschaftsmitglieder an.

Eine vergleichbare Diskussion über einen Ausgleich für Mitgliedsbeiträge gab es zeitgleich auch in der Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden (IG BSE). Deren Vorsitzender Georg Leber hatte zunächst einen Solidaritätsbeitrag der Nichtmitglieder für die Inanspruchnahme tariflicher Leistungen ins Gespräch gebracht, wie er in der Schweiz existierte und dort bis heute Praxis ist. An dieser Frage lasse sich entscheiden, ob die Reden der Arbeitgeber nur scheinheilig seien oder ob diese bereit seien, die Gewerkschaften in ihrer Ordnungsfunktion anzuerkennen.⁶ Neben IG BSE und GTB verfolgte auch die IG Bergbau und Energie diesen Kurs. Dass alle drei Industriegewerkschaften in Branchen tätig waren, die besondere strukturelle und wirtschaftliche Schwierigkeiten hatten, ist gewiss kein Zufall.

1962 gelang es Georg Leber unter Nutzung der tarifvertraglichen Sozialkassen, für das Baugewerbe ein besonderes Erholungsgeld ausschließlich für Gewerkschaftsmitglieder durchzusetzen.⁷ Otto Brenner, der Vorsitzende der IG Metall, befürchtete allerdings, dass Gewerkschaften durch solche von den Arbeitgebern zu gewährenden Regelungen in eine zu große Abhängigkeit geraten und ihre Unabhängigkeit verlieren könnten.⁸ Diese Skepsis teilte auch Werner Bock bis zu seinem Ausscheiden aus der GTB und hielt solche Regelungen darüber hinaus kaum für realisierbar. »Hüten wir uns davor in Wunschdenken zu verfallen«, erklärte er vor dem Beirat und warnte davor, nicht erfüllbare Forderungen zu postulieren.⁹

Das Arbeitgeberlager reagierte auf das GTB-Angebot zur Zusammenarbeit auf neuer Grundlage gespalten und das Vorurteil, dass mit der GTB sachlich nicht zu reden sei, geriet ins Wanken. Die »Tauben« unter den Arbeitgebern begrüßten

5 Armingeon (1988): Die Entwicklung der westdeutschen Gewerkschaften, Tabelle 4.8, S. 197.

6 GTB: Protokoll der Beiratssitzung vom 28./29. März 1961, AdsD 5/GTBA031002.

7 Gertschen (2013): Klassenfeinde – Branchenpartner?, S. 148.

8 DGB: Protokoll der Sitzung des Bundesvorstandes vom 7.3.1961, AdsD 5/DGA1000533.

9 GTB: Protokoll der Beiratssitzung vom 10./11. April 1963, ADSD 5/GTBA0301002.

die Neuausrichtung der Gewerkschaft, aber das Misstrauen überwog. Die »Falken« sahen in den Vorschlägen trojanische Pferde, die in den Betrieben Einzug hielten, und fürchteten, die durch Akzeptanz der Anerkennungsforderungen gestärkte Gewerkschaft würde die Unternehmer an die Wand drücken.¹⁰

4.1.2 Vom Gelingen und Scheitern der Anerkennungsforderungen

Bereits im Jahr 1962 wollte die GTB die Arbeitgeber in der Bekleidungsindustrie auf die Probe stellen. Buschmann schätzte den Bundesverband Bekleidungsindustrie (BBI) gegenüber Gesamttextil als die »weichere Stelle« ein. Die Arbeitgeber dort galten als weniger konservativ, außerdem war die Bekleidungsindustrie eine wachsende Branche, die unter Arbeitskräftemangel litt. In der Modebranche war die Gewerkschaft streikunerfahren, doch konnten Produktionsstörungen die Bekleidungshersteller empfindlich treffen. Der designierte Vorsitzende Buschmann setzte trotz der Bedenken des noch amtierenden Vorsitzenden Bock durch, dass die GTB ohne bezifferte Lohnforderung in die Tarifrunde von 1962 ging und demonstrierte damit, dass die GTB ihren Fokus auf Anerkennungsforderungen und Urlaubsverlängerung legte. Schwerpunkt war eine Mitgliedervorteilsregelung in Form eines Urlaubsgeldes, das nur den GTB-Mitgliedern gezahlt werden sollte.

Die gewerkschaftliche Strategie, in dieser Branche anzusetzen, war zunächst erfolgreich. Es konnte ein Verhandlungsergebnis erzielt werden, das einige Punkte der Anerkennungsforderungen widerspiegelte: Die Gewerkschaftsbeiträge sollten direkt von den Lohnbüros der Unternehmen eingezogen werden, gewerkschaftliche Mitglieder der Tarifkommissionen sollten für deren Sitzungen und die Teilnahme an Tarifverhandlungen unter Fortzahlung der Bezüge von den Betrieben freigestellt werden. Es wurden Bestimmungen zugunsten gewerkschaftlicher Vertrauensleute vereinbart, die diese vor Repressalien wegen ihrer gewerkschaftlichen Betätigung schützen sollten. Aber das Verhandlungsergebnis hielt nur kurz, denn der BBI musste seine Zusage während der vereinbarten Widerrufsfrist zurückziehen, da die erforderliche Zustimmung von 85 Prozent in der außerordentlichen Mitgliederversammlung verfehlt wurde.¹¹

Die GTB sprach von der Diktatur einer kleinen Minderheit und weigerte sich, die ursprünglich erzielte Einigung zu verschlechtern. Damit waren die Tarifverhandlungen auf Bundesebene gescheitert.¹² Anschließend versuchte die GTB, ihre Forderungen auf regionaler Ebene durchzusetzen, was im Tarifgebiet Bayern

10 Vgl. Gertschen (2013): Klassenfeinde – Branchenpartner?, S. 160–166.

11 GTB: Geschäftsbericht 1961–1962 des Hauptvorstandes, S. 66.

12 Seit 1950 gab es in der Bekleidungsindustrie zwar regionale Tarifverträge, die allerdings stets gemeinsam auf Bundesebene verhandelt wurden.

bereits fünf Tage später gelang. Das ursprüngliche Verhandlungsergebnis wurde in kurzer Zeit in vier weiteren wichtigen Regionen der Bekleidungsindustrie durchgesetzt. Insgesamt profitierten davon rund 70 Prozent der Beschäftigten.¹³ Dadurch waren mit der Tarifrunde 1962 auch die seit 1950 bestehenden Bundestarifverhandlungen und Bundestarifverträge beendet; die Tarifpolitik für die Bekleidungsindustrie wurde jetzt regional weitergeführt.

So war schon Anfang 1963 ein Teil der Anerkennungsforderungen in der Bekleidungsbranche tariflich garantiert, bevor sie im Herbst vom Gewerkschaftstag als offizielle Programmatik beschlossen wurden. Der BBI wiederum war erst im Herbst 1962 in die »Schutzgemeinschaft der Arbeitgeberverbände der chemischen, der Metall- und der Textilindustrie« aufgenommen worden, deren Zweck die gegenseitige finanzielle Unterstützung in Arbeitskämpfen war, die branchenübergreifende tarifpolitische Interessen berühren. Die von der GTB mit den Regionalverbänden getroffenen Vereinbarungen reichten jedoch aus, dass die Schutzgemeinschaft den BBI wieder aus ihren Reihen ausschloss.¹⁴

Die GTB verfolgte die Linie der Anerkennungsforderungen weiter und kam 1963 einen großen Schritt voran. In diesem Jahr wurde nach gescheiterten Tarifverhandlungen und befristeten Streiks am 8. April mit dem Verband der saarländischen Textil- und Lederindustrie tarifvertraglich vereinbart, dass die Arbeitgeber 1 Prozent der Lohnsumme in eine von den Tarifvertragsparteien eingerichtete Kasse einzahlten, aus der ausschließlich Gewerkschaftsmitgliedern ein Erholungsgeld, also ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von jeweils 100–160 DM erhielten. Die Spitzenvereinigungen der Arbeitgeberzusammenschlüsse lehnten dagegen alle Anerkennungsforderungen der GTB und insbesondere die Differenzierungsklauseln zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Nichtmitgliedern ab. Konsequenterweise wurde der saarländische Textil- und Lederverband nach diesem Tarifabschluss aus der Arbeitsgemeinschaft der Arbeitgeberorganisationen des Saarlandes ausgeschlossen.¹⁵

Den größten Erfolg erzielte Karl Buschmann mit der erst 1961 gegründeten »Arbeitsgemeinschaft der Miederindustrie«. Dieser relativ kleine Arbeitgeberverband stand unter dem maßgeblichen Einfluss des Marktführers Triumph. 1963 schlossen die Tarifpartner eine grundlegende Vereinbarung, in der alle gewerkschaftlichen Anerkennungsforderungen berücksichtigt wurden. Die Arbeitgeber verpflichteten sich, jährlich 2,5 Prozent der Bruttolohnsumme an einen von der GTB gegründeten und ausschließlich von ihr kontrollierten »Verein Berufs- und Lebenshilfe für die Arbeitnehmer der Miederindustrie« abzuführen. Damit wurden Bildungs-, Gesundheitspräventions- und Erholungsmaßnahmen finanziert.

13 GTB: Geschäftsbericht 1961–1962 des Hauptvorstandes, S. 67.

14 Gertschen (2013): Klassenfeinde – Branchenpartner?, S. 164.

15 GTB: Geschäftsbericht 1963–1964 des Hauptvorstandes, S. 212.

Alle Beschäftigten erhielten von diesem Verein ein Erholungsgeld, dessen Höhe sich jeweils zur Hälfte nach der Dauer der Betriebs- und Gewerkschaftszugehörigkeit richtete.¹⁶

Im Dezember 1964 wurde das Tarifpaket in der Niederindustrie durch ein Schlichtungsabkommen ergänzt, das ein »Arbeitskampf-Vermeidungsabkommen« sein sollte: Beim Scheitern von Verhandlungen wurde automatisch eine öffentlich tagende Schlichtung initiiert; im Falle eines Arbeitskampfes sollten externe Beobachter:innen zu Urabstimmungen hinzugezogen werden, um Manipulationsvorwürfen von vornherein den Boden zu entziehen. Dieses Abkommen war in der Gewerkschaftsgeschichte einmalig.

Buschmann reagierte damit auf den wachsenden gesellschaftlichen Legitimationsdruck. Konservative Kräfte sahen in der guten Tarifentwicklung der frühen 1960er Jahre eine Gefahr, denn die Gewerkschaften waren durch die Vollbeschäftigung in einer starken Position. Nach dem Bau der Berliner Mauer verschärfte sich der Arbeitskräftemangel in Westdeutschland, da der Zustrom von Menschen aus der DDR abrupt endete. Zum Jahresende 1962 wandte sich Bundeswirtschaftsminister Ludwig Erhard über den Rundfunk mit einem dramatischen Appell »in einer schweren Stunde« an die Bevölkerung. Angesichts der hohen Lohnsteigerungen und zusätzlicher Arbeitszeitverkürzungen, die ein »Irrwahn« seien, forderte er zum »Maßhalten« auf.¹⁷

Um deutlich zu machen, dass sie nur sachbegründet handelt, hatte die GTB der Beteiligung der Öffentlichkeit an Tarifschlichtungsverhandlungen zugestimmt. Darüber hinaus vereinbarte sie regelmäßige Konsultationen außerhalb der Tarifrunden, um sowohl über wirtschaftliche Fragen als auch über betriebliche und überbetriebliche Konflikte zu beraten. Betriebliche Streitigkeiten sollten künftig nicht mehr über die im Betriebsverfassungsgesetz vorgesehene Einigungsstelle, sondern durch eine tarifliche Schlichtungsstelle entschieden werden, was Kosten und Zeit sparte.

Die Mitbestimmung bei der Festsetzung von Akkordsätzen wurde per Tarifvertrag von den Betriebsräten der Produktionsbetriebe auf eine tarifliche Akkordkommission übertragen. Die gewerkschaftlichen Mitglieder dieser Akkordkommission, die somit die Höhe der Akkordsätze mit der Lohnabteilung des Triumph-Konzerns verhandelte, wurden von der GTB benannt und vom Arbeitgeber unter Fortzahlung der Bezüge vollständig von der Arbeit freigestellt.

Bis zu dieser Vereinbarung hatte es in den über 50 Triumph-Produktionsbetrieben regelmäßig heftige Auseinandersetzungen über die Akkord-Leistungsvorgaben gegeben, die laut Betriebsverfassungsgesetz mit dem Betriebsrat für

16 GTB: Geschäftsbericht 1963–1964 des Hauptvorstandes, S. 239.

17 Schütz (2012): Vor 50 Jahren: Rundfunkansprache von Bundeswirtschaftsminister Ludwig Erhard.

jeden Betrieb zu vereinbaren waren. Die GTB hatte die Betriebsräte im Ringen um gute Akkordvorgaben unterstützt und oft war eine Lösung erst durch Einigungsstellen erfolgt. Mit diesem Ringen um Löhne und Leistung hatte die GTB ihre Kompetenz unterstrichen. Da eine Schlichtung durch die Einigungsstelle für die Arbeitnehmerseite meist vorteilhafter war als das letzte »freiwillige« Angebot der Betriebsleitung, konnten die Betriebsräte und die sie unterstützende GTB diesen Erfolg für die Mitgliederwerbung nutzen.

Die tarifliche Akkordkommission, die nun den Aushandlungsprozess für die Arbeitnehmerseite gestaltete, kanalisierte fortan die Konflikte. Alle Akkordvorgaben wurden darüber hinaus nicht mehr betrieblich, sondern einmalig für den gesamten Konzern vereinbart. Durch die Mitgliedervorteilsregelung beim Erholungsgeld brauchte sich die GTB nicht mehr in betrieblichen Konflikten beweisen. Rückblickend kann festgestellt werden, dass die Entschärfung der Konflikte durch die tarifliche Schlichtung nicht zu Lasten der Beschäftigten ging, denn die Einkommensentwicklung verlief mindestens parallel zur Bekleidungsindustrie.

Grundlage dieses in der deutschen Tariflandschaft einmaligen Tarifpakets war das gemeinsame Interesse von Karl Buschmann und Herbert Braun, dem Geschäftsführenden Gesellschafter der Triumph AG, den Dauerkonflikt zu beenden und ein Fundament für ein kooperatives Miteinander zu legen. Der Mieder-Verbandssyndikus Karl Heinz Koch, CDU-Politiker und späterer hessischer Justizminister, hatte entscheidenden Anteil am Zustandekommen der Verträge. Über 25 Jahre hinweg war er die »graue Eminenz«, die bei sich abzeichnenden größeren Tarifkonflikten Brücken baute.

Seit Abschluss dieses Tarifpakets haben weder die GTB noch ab 1998 die IG Metall die Tarifverträge für die Miederindustrie gekündigt. Das bedeutet auch, dass während der Verhandlungen die Friedenspflicht gilt und die Gewerkschaft nicht zu Warnstreiks aufrufen darf. Die Tarifiergebnisse orientierten sich bis 2006 in der Regel an denen der Bekleidungsindustrie und werden seither eigenständig weiterentwickelt. In den 1960er Jahren stieg der Organisationsgrad in den Produktionsbetrieben von Triumph auf über 90 Prozent und lag auch bei den nach Tarifvertrag bezahlten Angestellten deutlich oberhalb des Branchendurchschnitts.

Die GTB nutzte einen Teil der an den »Verein Berufs- und Lebenshilfe« gezahlten Beiträge, um den Beschäftigten mit der 1964 gegründeten »Stiftung zur Förderung von Bildung und Erholung der Arbeitnehmer der Miederindustrie« politische Bildungsangebote zu unterbreiten. In den 1970er Jahren erreichte die GTB eine Erhöhung der Arbeitgeberleistung von 2,5 auf 4 Prozent der jährlichen Bruttolohn- und gehaltssumme. Mit diesen Mitteln wurde eine eigene Erwachsenenbildungseinrichtung gegründet: die 1977 eröffnete »Kritische Akademie« im oberbayerischen Inzell (siehe Kapitel 4.2). Seitdem profitieren jährlich 25–35 Prozent der Beschäftigten der Miederindustrie von diesem Tarifvertrag und bilden

sich in Seminaren und sogenannten Gesundheitswochen fort.¹⁸ Das Erholungsgeld wurde zwar 2002/2003 abgeschafft und seitdem fließen die Mittel in eine zusätzliche betriebliche Altersversorgung. Aber auch hier werden Gewerkschaftsmitglieder bessergestellt als Nichtmitglieder.

In den Jahrzehnten seit Abschluss des Mieder-Tarifvertrags hat sich nicht nur die Welt der Bekleidungsproduktion grundlegend verändert. Auch bei dessen maßgeblichem Unternehmen, der Triumph AG, arbeiteten 1998 von insgesamt 40.000 Beschäftigten nur noch gut 2.000 in Deutschland; der Sitz der Konzernzentrale wurde inzwischen in die Schweiz verlegt. Obwohl die speziellen Tarifregelungen für Deutschland also nur noch von geringer Bedeutung für den Unternehmenserfolg waren, wurden sie erst zaghaft, dann immer deutlicher infrage gestellt. Die gewerkschaftliche Tarifkommission machte jedoch deutlich, dass man sich weder die Bildungsmöglichkeiten noch die Mitgliedervorteilsregelungen nehmen lasse. Daher konnten die besonderen Tarifregelungen 2011 nach einigen Jahren der Unsicherheit, in denen das Mieder-Tarifpaket immer wieder zur Disposition stand, für die kommenden zehn Jahre festgeschrieben werden.

4.1.3 Streit und Streik um Mitgliedervorteile

Gesamttextil und Bundesverband Bekleidungsindustrie (BBI) lehnten jede Differenzierung von Tarifleistungen entschieden ab. Der weitaus stärker von der Gegnerschaft zur Gewerkschaft geprägten Textilindustrie gingen die seit 1963 geltenden verpflichtenden Bekleidungsregelungen zu weit. Dies betraf insbesondere den Beitragsabzug durch die Lohnbüros und die Freistellungsregelungen für Tarifkommissionsmitglieder. Die Arbeitgeberverbände für Hessen und Rheinland-Pfalz sahen es bereits als großes Entgegenkommen an, dass sie die Verbandsbeschlüsse über das Verbot des Einzugs von Gewerkschaftsbeiträgen aufhoben. Buschmanns Hoffnung, dass mit den Vereinbarungen im Saarland und für die Miederindustrie ein Durchbruch erzielt sei, dem zumindest die Bekleidungsindustrie folgen würde, erfüllte sich nicht.

Nachdem auch im Jahr 1964 noch keine tarifvertragliche Lösung in Sachen Nachteilsausgleich für die Beitragsleistung der Gewerkschaftsmitglieder erreicht werden konnte, sollten nun Nägel mit Köpfen gemacht werden. Für die Tarifrunde 1965 beschloss die GTB, im Rahmen ihrer 9-Prozent-Forderung auch ein exklusives Urlaubsgeld für Mitglieder in der gesamten Bekleidungsindustrie zu fordern. Wie in der Miederindustrie sollten die Arbeitgeber 1 Prozent der Lohn- und

18 Vgl. hierzu die Geschäftsberichte 1965–2017 der »Stiftung Bildung, Erholung, Gesundheit«, vormals »Stiftung zur Förderung von Bildung und Erholung der Arbeitnehmer in der Miederindustrie«.

Gehaltssumme in eine Kasse einzahlen, aus der die Beschäftigten ein Urlaubsgeld erhalten sollten.¹⁹

Die Arbeitgeberverbände lehnten diese Forderung nicht nur grundsätzlich ab, sie hielten das Anliegen auch für rechtswidrig und es kam zu einem regelrechten Gutachterstreit. Der erste Präsident des Bundesarbeitsgerichts, Hans Carl Nipperdey, gab den Arbeitgebern in einer Stellungnahme recht, nachdem er zuvor eine andere Ansicht vertreten hatte. Die Juristen Friedhelm Farthmann und Erich Fechner sowie Franz Gamillscheg, Leiter des renommierten Instituts für Arbeitsrecht an der Universität Göttingen, unterstützten die Position der GTB. Kern des Streits war die negative Koalitionsfreiheit, also das Recht, der Gewerkschaft nicht beitreten zu müssen. Gamillschegs Zusammenfassung lautete:

»So lange der Vorteil, den der Außenseiter nicht erhält, nicht einmal die Kosten seines Beitrages zur Gewerkschaft erreicht, den er ja spart, dann ist selbst von irgendeinem Zwang ernsthaft nicht zu reden.«²⁰

Ausgerechnet die GTB, die sich eine kooperative Politik auf die Fahnen geschrieben hatte, entfachte mit ihrer Forderung nach einer Tarifregelung als Nachteilsausgleich für Gewerkschaftsmitglieder einen Grundsatzkonflikt. Anfang 1965 scheiterten die regionalen Verhandlungen für die Bekleidungsindustrie in Westfalen und Bayern, woraufhin der GTB-Hauptvorstand am 25. Februar 1965 beschloss, Urabstimmungen über einen Streik in diesen Tarifbezirken durchzuführen. Siegesicher erklärte der Hauptvorstand:

»Wir zweifeln nicht daran, dass es gelingen wird, den zentral gesteuerten Widerstand der Arbeitgeber zu brechen. Wir passen unser Verhalten nun der schroffen Ablehnung der Arbeitgeber an. Wer sich weigert, die Ordnungsfunktion der Gewerkschaft durch eine materielle Würdigung ihrer Mitglieder anzuerkennen, der muss auch die Verantwortung übernehmen, wenn diese Ordnung bei einer ernsthaften Gefährdung des Arbeitsfriedens verloren geht.«²¹

In Bayern waren zunächst 11 Betriebe für den Streik vorgesehen, in Westfalen 19. Bevor der Streik begann, schlossen bereits 15 Betriebe einen Haustarifvertrag ab, in dem sie sich zu den Zahlungen in eine Urlaubskasse verpflichteten. Damit verließen wichtige Arbeitgeber die Verbandslinie, um wirtschaftliche Schäden durch einen Arbeitskampf zu vermeiden. Dies hatte offensichtlich Priorität gegenüber ideologischen Begründungen, aber auch gegenüber der Verbandssolidarität mit

19 GTB: Geschäftsbericht 1965–1967 des Hauptvorstandes, S. 305.

20 Gamillscheg (1966): Die Differenzierung nach der Gewerkschaftszugehörigkeit, Berlin, S. 63.

21 GTB: Presseerklärung vom 22. Februar 1965, AdsD 5/GTBA410294.

Konkurrenten, die weiterhin unnachgiebig blieben. Als die Streiks Ende Februar/Anfang März 1965 begannen, hatten sich bereits 40 Unternehmen per Haustarifvertrag zur differenzierten Urlaubsgeldzahlung verpflichtet.²² Einer der Großen der Branche, der trotz guter gewerkschaftlicher Organisation der Linie des Arbeitgeberverbandes treu blieb, war der Bekleidungshersteller F.W. Brinkmann in Herford. Dieses Unternehmen sowie vier weitere Betriebe in Westfalen und ein Betrieb in Bayern wurden wochenlang bestreikt.

Strukturell entstand ein Patt. Angesichts des »Einknickens« vieler Unternehmen lag eine flächendeckende Aussperrung außerhalb der Möglichkeiten der Arbeitgeber. Aber auch die GTB konnte angesichts der vielen Haustarifverträge in ihren »Kampfbetrieben« kaum etwas zulegen, um den Arbeitgeberverband stärker unter Druck zu setzen.²³ So wurde dieser Tarifkonflikt mit nur rund tausend Streikenden ausgetragen. Auch wenn der Streik volks- und branchenwirtschaftlich eher unbedeutend war, fand er doch bundesweite Beachtung. Presse und Rundfunk berichteten ausgiebig und jede Seite versuchte, die Öffentlichkeit für sich zu gewinnen. Die GTB unterstrich ihr Vorgehen als sachorientiert²⁴ und hatte dafür schon im Vorfeld viel Verständnis gefunden. So fragte der Journalist Alfred Horné im Bayerischen Rundfunk:

»Was meinen denn nun die Arbeitgeber mit der ›Ordnungsfunktion der Gewerkschaften‹, mit der ›Anerkennung des gleichberechtigten Verhandlungspartners‹, mit der ›vertrauensvollen Zusammenarbeit‹, mit ›der Partnerschaft‹? Wenn das nicht alles pure Quacksalberei sein soll, wenn die Partnerschaft unser sozialpolitisches Feiertagsdeutsch nicht lediglich um eine noch nicht einmal ganz neue Vokabel bereichern soll – dann muss doch in schlichter Alltagssprache gefragt werden: Nun, liebe Arbeitgeber, heraus mit der Sprache, was wollt Ihr denn eigentlich? [...] Wenn die bisherige Praxis die Marschroute der Arbeitgeber bleiben soll, dann müssen sie – bitteschön – auf das Gerede von Partnerschaft verzichten.«²⁵

Sogar die Frankfurter Allgemeine Zeitung konnte die Gewerkschaftsforderung nachvollziehen,²⁶ ebenso die Stuttgarter Zeitung, die schrieb:

22 Aufstellung der GTB, in: GTB: Tarifikten 1965, AdsD 5/GTBA410294.

23 Vgl. Handelsblatt (1965): Gespaltenes Arbeitgeberlager, in: Ausgabe vom 10.3.1965.

24 GTB: Pressenachrichten vom 30. April 1965, AdsD 5/GTBA410294.

25 Horné (1964): Sozialpolitischer Kommentar.

26 Frankfurter Allgemeine Zeitung (1965): Der Kleinkrieg der IG Textil, in: Ausgabe vom 15.3.1965.

»Durch Neinsagen wird diese Bewegung nicht zum Stillstand gebracht werden und die Anerkennungsforderungen werden hintenherum über die Betriebe kommen. Was nutzt es da dem Dachverband, wenn er die Fahne hochhält?«²⁷

Auf der anderen Seite verglich das BDA-Magazin »Der Arbeitgeber« die GTB-Forderung mit der Erpressung von Schutzgeldern.²⁸ Viele Solidaritätsadressen erreichten die Streikenden, darunter eine ganze Reihe aus dem Ausland, wo Mitgliedervorteile eine Selbstverständlichkeit waren, z. B. in Skandinavien, den Niederlanden oder Belgien. Die Versuche der Arbeitsminister von Bayern und Nordrhein-Westfalen, den Konflikt zu schlichten, scheiterten mehrfach. Bestreikte Arbeitgeber verschärften die Lage, indem sie Streikende »auflösend aussperrten« und damit sofort entließen.²⁹ Nach mehreren Wochen begann die Streikfront zu bröckeln. Zaghafte Versuche der GTB, den Arbeitskampf auszuweiten, brachten nur wenig Erfolg. Einige Unternehmen schlossen weitere Hausarbeitsverträge ab, in anderen mittelgroßen Betrieben verfehlte die GTB die erforderliche 75-prozentige Zustimmung der Mitglieder für einen Streik.³⁰

Neben der Arbeitskampsituation gewann die rechtliche Auseinandersetzung über die Zulässigkeit der Gewerkschaftsforderungen zunehmend an Bedeutung. Am 31. März 1965 gab es ein ermutigendes Zeichen: Das Arbeitsgericht Saarbrücken wies die Klage eines Mitglieds der Christlichen Textilgewerkschaft auf zusätzliches Urlaubsgeld ab, das gemäß der dortigen Tarifregelung nur an GTB-Mitglieder ausbezahlt wurde. Gemeinsame Kassen der Tarifvertragsparteien seien auch dann rechters, wenn Nichtorganisierte von den Vorteilen ausgeschlossen seien.³¹

Nach über zehn Wochen Streik machte sich Anfang Mai in der GTB Nervosität breit. Bezirksleiter aus nicht am Streik beteiligten Tarifgebieten berichteten, dass die Mitglieder Lohnerhöhungen erwarteten, und sahen keine Chance mehr, die flächendeckende Mitgliedervorteilsregelung durchzusetzen. Sie wollten ein Ende der Auseinandersetzung, weil sie vor einer Lösung in den Streikbezirken Bayern und Westfalen keine Tarifverträge abschließen durften – so hatte man sich vor

27 Stuttgarter Zeitung (1965): Stoß vom Trittbrett, in: Ausgabe vom 31.3.1965.

28 BDA (1965): Der Arbeitgeber, Sonderausgabe vom 20.3.1965.

29 Bei der »lösenden Aussperrung« ruhen nicht nur wie bei der »suspendierenden Aussperrung« die Hauptpflichten aus dem Arbeitsvertrag, sondern das Arbeitsverhältnis wird fristlos ohne Kündigung durch den Arbeitgeber beendet. Das Bundesarbeitsgericht hat diese Maßnahme 1971 im Grundsatz für zulässig erklärt, ihr aber enge Grenzen gesetzt. In der Praxis spielt die lösende Aussperrung heute keine Rolle mehr; vgl. Schumacher (o.J.).

30 So bei der Firma Seidensticker in Bielefeld; vgl. GTB (1965): Tarifreport, Nr. 5 vom 29.3.1965, AdSD 5/GTBA410294.

31 Westdeutsche Allgemeine Zeitung (1965): Organisierten steht Extrarecht zu, in: Ausgabe vom 1.4.1965.

Streikbeginn verständigt. In einer Sondersitzung diskutierte der GHV mit den Bezirksleitern über Durchhalten oder Aufgeben. Vorgeschlagen wurde ein Kompromiss, der statt Urlaubskassen die Gründung eines paritätisch verwalteten Bildungswerks vorsah, das von den Arbeitgebern finanziert werden sollte.

Der ostwestfälische Bezirksleiter Oskar Stieghorst stand mit »seinem« Arbeitskampf alleine da. »Der Ofen ist aus«, stellte auch der nordbayerische Bezirksleiter Harry Gösel fest. Otto Haas aus Baden-Württemberg sah keine andere Möglichkeit, als auf alle Anerkennungsforderungen – sowohl Urlaubskasse wie Bildungswerk – zu verzichten.³² Am zweiten Tag platzte die Nachricht in die Sitzung, dass das Arbeitsgericht Düsseldorf den Streik bei der Firma F. W. Brinkmann in Herford per einstweiliger Verfügung untersagt hatte. Formal ging es um die Frage, ob die GTB dafür streiken dürfe, am Ende des Arbeitskampfes von Schadenersatzforderungen freigestellt zu werden. Dieses Streikziel hielt das Arbeitsgericht für rechtswidrig.³³ Aus dem Verhandlungsverlauf ließ sich schließen, dass das Gericht auch die Forderung nach einer Mitgliedervorteilsregelung kritisch bewertete.

Nach dieser Entscheidung waren die Arbeitgeber im Vorteil, auch wenn die einstweilige Verfügung zunächst nur ein Unternehmen betraf. Die GTB führte den Streik in den anderen Betrieben weiter, verzichtete jedoch auf die Forderung einer Mitgliedervorteilsregelung. So konnten die Arbeitskämpfe im Laufe des Mai beendet werden. Bei den Herforder Streikbetrieben F. W. Brinkmann und Angene & Scholle wurde eine dreistellige Zahl von aktiven Gewerkschafter:innen nicht wiederingestellt oder wollte nicht an den alten Arbeitsplatz zurückkehren. Die gute Konjunktur führte dazu, dass die meisten Entlassenen rasch wieder Arbeit fanden. Mitte Juli, rund acht Wochen nach Ende der Streiks, waren in Herford von den 353 Streikenden in beiden Unternehmen bereits 310 wieder beschäftigt, allerdings nur 123 in ihren bisherigen Betrieben.³⁴

Die gerichtlichen Auseinandersetzungen dauerten an. Auch im Hauptverfahren wurde der Streik als rechtswidrig eingestuft und auf Antrag des westfälischen Bekleidungsverbandes wurden die abgeschlossenen Firmentarifverträge ebenfalls für nichtig erklärt. Im Jahr 1967 bestätigte das Bundesarbeitsgericht die Rechtswidrigkeit der Tarifforderung letztinstanzlich, als es aus Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz eine negative Koalitionsfreiheit kreierte, die es durch die Tarifforderung verletzt sah. Im November 1967 entschied der Große Senat des Bundesarbeitsgerichts, dass in Tarifverträgen nicht zwischen den bei der vertrag-

32 Keller, Berthold: Handschriftliche Notizen von der Sitzung des GHV mit den Bezirksleitern am 6./7. Mai 1965, AdsD 5/GTBA410294.

33 Vgl. GTB (1965): Tarifreport Nr. 9 vom 10.5.1965, AdsD 5/GTBA410294.

34 Trost, Paul: Handschriftliche Aktennotiz vom 26.7.1965, AdsD 5/GTBA410254 (Paul Trost war der Kassierer der GTB).

schließenden Gewerkschaft organisierten und anders oder nicht organisierten Arbeitnehmer:innen differenziert werden darf.³⁵

Schadenersatzklagen der bestreikten Unternehmen blieben jedoch erfolglos. Da sich die GTB auf Rechtsgutachten maßgeblicher Arbeitsrechtler gestützt hatte, war ihr kein willkürlich rechtswidriges Handeln nachzuweisen. Die 1963 vereinbarten Vorteilsregelungen für Mitglieder im Saarland und in der Miederindustrie wurden nicht gekündigt und auch nicht durch Arbeitsgerichte beanstandet. Unabhängig von der Rechtsprechung bestanden also Lösungsmöglichkeiten für differenzierte Tarifvertragsleistungen, wenn die Arbeitgeberverbände zugestimmt hätten. Jahrzehnte später relativierte das Bundesarbeitsgericht die Rechtsprechung und bestätigte 2014 die Zulässigkeit exklusiver Tarifleistungen für Gewerkschaftsmitglieder.³⁶

Die Mitgliedervorteilsregelung sollte den Weg der Sozialpartnerschaft ebnen – das per Streik zu erzwingen erscheint paradox. Die Forderung nach einem »Nachteilsausgleich« für die Zahlung des Gewerkschaftsbeitrags war in der GTB populär, hätte die Erfüllung doch die Mitgliederwerbung sehr erleichtert. Die Tarifkommissionen betonten mit der Forderung nach den Exklusivleistungen die Ernsthaftigkeit der Anerkennungsforderungen, – sicher nicht ohne Einfluss der Buschmann-Kritiker. Die zum traditionalistischen Flügel zählenden westfälischen Bezirke standen dem Partnerschaftsgedanken zwar kritisch gegenüber, erkannten aber durchaus die Vorteile, wenn die Anerkennungsforderungen umgesetzt würden. Die erleichterte Mitgliederwerbung würde den Organisationsgrad erhöhen und dann auch bessere Handlungsspielräume für gewerkschaftliche Aktivitäten schaffen.

Im Rückblick scheinen die grundsätzliche Strategie und die Taktik des Arbeitskampfes nicht ausreichend durchdacht. Den Widerstand gegen Arbeitszeitverkürzungen konnte man in Zeiten gut laufender Konjunktur zur Not mit einigen Streiktagen brechen, aber die GTB-Führung hatte unterschätzt, dass es bei den Mitgliedervorteilsregelungen um mehr ging. Zwanzig Jahre nach dem Arbeitskonflikt erklärte Karl Buschmann, bahnbrechende Tarifverträge könne man eben nicht erstreiken. »Der Weg dazu führt nur über Gespräche, die gegenseitige Achtung und Anerkennung zur Voraussetzung haben.«³⁷ Offen bleibt, ob Buschmann mit dem Arbeitskampf 1965 ein Scheitern seiner innergewerkschaftlichen Widersacher bewusst in Kauf nahm. Dagegen spricht aber, dass sich die GTB-Führung für eine Klärung der Frage der Mitgliedervorteilsregelungen bis

35 BAG, 29.11.1967 – GS 1/67.

36 BAG 4 AZR 50/13 zu IG Metall-Mitgliedervorteilsregelungen bei der Adam Opel GmbH.

37 textil-bekleidung, Ausgabe 12/1984, S. 14.

hin zum Bundesverfassungsgericht einsetzte.³⁸ Das höchste deutsche Gericht verwarf im Jahr 1971 die Verfassungsbeschwerde der GTB als unzulässig.³⁹

4.1.4 Trotz Friedensangeboten weiter im Kampfmodus

Trotz der vollzogenen Richtungsänderung blieb die Tarifpolitik nicht nur in Sachen Anerkennungsforderungen konfliktreich. Die Durchschnittslöhne in der Textilindustrie wiesen für die Jahre 1963 und 1964 ein kräftiges Plus von insgesamt 19,6 Prozent aus, in der Bekleidungsindustrie stiegen sie um 14,6 Prozent – obwohl sich die Lebenshaltungskosten in beiden Jahren nur um 3,0 Prozent und 2,4 Prozent erhöhten.⁴⁰

Bei der Durchsetzung der Lohnerhöhungen profitierte die GTB von der Uneinigkeit im Arbeitgeberlager. 1964 waren zunächst alle Arbeitgeberverbände der Textilindustrie gegen eine weitere Wochenarbeitszeitverkürzung. Über sechs Verhandlungsrunden hinweg blieben die Arbeitgeber des Tarifgebiets Nordrhein bei ihrer Haltung. Die GTB führte in 25 Betrieben Urabstimmungen durch und begann mit Streiks. Fast gleichzeitig stimmte der Arbeitgeberverband in Baden-Württemberg der Wochenarbeitszeitverkürzung um eine Stunde zu, wenige Tage später auch die Arbeitgeber in Niedersachsen/Bremen und Hamburg/Schleswig-Holstein. Nach nur wenigen Streiktagen wurde in Nordrhein der Grundurlaub um vier Tage auf 24 Werktage, also auf vier Wochen erhöht.

Die Abschlüsse in schwächeren Tarifgebieten konnten sowohl beim Urlaub als auch bei der Arbeitszeit dem Niveau der Vorreiter angeglichen werden. Dies führte dazu, dass sich die Arbeitgeberverbände bei Einkommen, Urlaub und Arbeitszeit von der Gewerkschaft getrieben fühlten. Die mangelnde Koordination und die Unfähigkeit, eine einheitliche Linie gegenüber der GTB aufzubauen und durchzuhalten, führten schon seit mehreren Jahren zu Diskussionen im Arbeitgeberlager.

Die von den Arbeitgebern finanzierte »Textilzeitung« hatte schon im März 1962 über die Mitgliederversammlung der Landesvereinigung der industriellen Arbeitgeberverbände berichtet und die Bekleidungstarifrunde 1961 unter dem Titel »Außenseiter wurden weich« analysiert: In völliger Verkenntung der Notwendigkeit, solidarisch zu handeln, hätten einige Außenseiterfirmen, aber Mitgliedsunternehmen des Arbeitgeberverbandes, Haustarifverträge abgeschlossen, die die gewerkschaftlichen Wünsche weitgehend erfüllten. So habe man auf Verbandsebene Tarifverträgen zustimmen müssen, die wirtschaftlich nicht zu

38 Die juristische Niederlage der GTB führte dazu, dass die 1962 erzielte Mitgliedervorteilsregelung im Bausektor auch wieder aufgegeben werden musste.

39 BVG-Entscheidung vom 4.5.1971, 1 BvR 761/67.

40 GTB: Geschäftsbericht 1963–1964 des Hauptvorstandes, S. 210.

rechtfertigen seien. Die GTB antwortete stolz, man habe bewiesen, »daß auch in einem Industriezweig mit rund 85 Prozent weiblichen Beschäftigten die Mittel des Arbeitskampfes erfolgreich angewendet werden können.«⁴¹

Die Frage liegt nahe, warum die GTB nach dem eigenen »Godesberg« – dem Schwenk von der systemkritisch-konfrontativen Ausrichtung zur Sozialpartnerschaft (siehe Kapitel 3.2.4) – ihre harte Linie in der Tarifpolitik nicht änderte und die strukturelle Unterlegenheit der Arbeitgeberseite zur Durchsetzung von Forderungen oberhalb des branchenspezifischen verteilungsneutralen Spielraums nutzte. Die Ursachen lagen wohl auf beiden Seiten. Einerseits konnten sich die »Tauben« im Arbeitgeberlager nicht gegen die »Falken« durchsetzen, so dass den Gewerkschaftsforderungen grundsätzlich mit sturer Ablehnung begegnet wurde. Andererseits hatten in der GTB die »Reformer« zwar die Mehrheit, kontrollierten die Organisation aber nicht in Gänze. Diejenigen, die sich nicht mit den unteren Rangplätzen auf der gesamtwirtschaftlichen Lohnskala abfinden wollten, hatten in der Tarifpolitik weiterhin eine starke Stimme.

Außerdem herrschte Vollbeschäftigung, die Verbraucherpreise zogen an und die Erwartungshaltung der Beschäftigten war dementsprechend hoch. Die GTB-Führung war zwar auf Sozialpartnerschaft ausgerichtet, gab aber dennoch nicht der Versuchung nach, die Mitgliederwünsche zu beschneiden. Die örtlichen Tarifkommissionen, in denen selbst Kleinbetriebe eine Stimme hatten, waren durch ihre Mitgliedernähe ein exakter Seismograph für die Ansprüche der Beschäftigten und die betrieblichen Funktionär:innen scheuten sich nicht, Auseinandersetzungen zu forcieren. Ein Beispiel hierfür ist die Tarifrunde 1964. Obwohl mit dem Textil-Arbeitgeberverband Nordrhein noch ein Einigungsversuch nach den Urabstimmungen verabredet war, traten die Beschäftigten in drei Wuppertaler Betrieben unmittelbar nach der Urabstimmung eigenständig in den Streik. Damit war die GTB gezwungen, die Verantwortung hierfür zu übernehmen und offiziell den Streik auszurufen.⁴²

Die Uneinigkeit der Arbeitgeber angesichts des gewerkschaftlichen Drucks während der Tarifrunde hatte auch Folgen für Gesamttextil: 1964 trat Walter Bauer, Vorsitzender des Arbeitgeberkreises, nach der aus Arbeitgebersicht katastrophalen Tarifrunde von seinem Amt zurück.⁴³ Es war ihm nicht gelungen, ein solidarisches Verhalten von Unternehmen und Regionalverbänden gegen die Arbeitszeitverkürzung zu organisieren, im Gegenteil: Gerade der Verband der Ba-

41 GTB: Geschäftsbericht 1961–1962 des Hauptvorstandes, S. 64. Auch die anderen Informationen in diesem Absatz sind dieser Quelle entnommen.

42 Vgl. die Ausgaben vom 29.2.1964 der Westfälischen Rundschau, der Neuen Ruhr Zeitung und der Wuppertaler Nachrichten.

43 Gesamttextil: Ergebnisprotokoll der Sitzung des Arbeitgeberkreises vom 14. April 1964, BWA NO2 93.

den-Württembergischen Textilindustrie, dem er selbst angehörte, war der erste, der eine entsprechende Vereinbarung unterzeichnet hatte.

Insgesamt war die Lohnpolitik der GTB gegenüber der Textil- und der Bekleidungsbranche »radikaler« als die der IG Metall. Während die Metallgewerkschaft eine an der gesamtwirtschaftlichen Produktivität und Inflationsrate ausgerichtete Tarifpolitik verfolgte, hätte dies für die GTB die Zementierung der unteren Rangplätze in der bestehenden Lohnhierarchie bedeutet. Um den Abstand zu anderen Industriebereichen zu verringern, musste sie prozentual höhere Abschlüsse als die IG Metall durchsetzen.

Dies gelang ihr mehrfach, so dass sich der Abstand der textilen Monatslöhne zum gesamten Verarbeitenden Gewerbe zwischen 1957 und 1964 von 22 Prozent auf 17 Prozent verringerte, in der Bekleidungsindustrie von 32 Prozent auf 28 Prozent.⁴⁴ Damit konnten die »Modernisierer« in der GTB auch unterstreichen, dass ihre Politik der Versachlichung nicht zur Folge hatte, dass sie weniger konsequent für Mitgliederinteressen streiten würden. Die tarifpolitischen Erfolge in der Bekleidungsindustrie schlugen sich in einem wachsenden Mitgliederstand nieder. Dieser erreichte im Jahr 1965 mit 90.300 Mitgliedern aus der Bekleidungsbranche einen Höchststand (siehe Tabelle 5 im Anhang).

Angesichts dieser Entwicklung verlief der Gewerkschaftstag im Herbst 1965, auf dem Karl Buschmann seine erste Bilanz als Vorsitzender vorlegte, äußerst ruhig. Was den verlorenen Streik um die Mitgliedervorteilsregelungen anging (siehe Kapitel 4.1.3), hoffte man zu diesem Zeitpunkt noch auf eine Korrektur durch höhere Gerichtsinstanzen. Ungeachtet der Auseinandersetzungen verwies Buschmann auf den »entscheidenden Beitrag«, den Gewerkschaften und Unternehmer zur demokratischen Ordnung zu leisten hätten, und führte aus:

»Die Art der Begegnung zwischen den Parteien im wirtschaftlichen Raume, und damit meine ich in erster Linie die Unternehmer und die Gewerkschaften, wird einen entscheidenden Einfluss auf die Qualität und Stabilität unserer Ordnung ausüben. Wir meinen nach wie vor, dass es höchste Zeit sei, die selbstverantwortliche Art der Begegnung nicht nur zu fordern und zu versprechen, sondern zu suchen und zu finden.«⁴⁵

Die unbelehrbaren Arbeitgeber seien zwar noch in der Überzahl, aber es handele sich um einen langen Kampf, schließlich habe die Durchsetzung der 48-Stunden-Woche Jahrzehnte gedauert. Die von der GTB eingeleitete und längst überfälli-

44 Quelle: Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamts (Destatis); eigene Berechnungen.

45 GTB: Protokoll des 9. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 11.–15. Oktober 1965 in Stuttgart, S. 112.

ge Entwicklung sei auch durch die westfälischen Arbeitgeber nicht aufzuhalten; neue Wege ebne man nicht durch Gerichte.⁴⁶

Der Arbeitskampf um die Mitgliedervorteilsregelung im Frühjahr 1965 wurde zwar in den mündlichen Geschäftsberichten der GHV-Mitglieder angesprochen, spielte aber erstaunlicherweise in den Diskussionen auf dem Gewerkschaftstag keine Rolle. Weder die Frage, ob es klug gewesen sei, die Forderung per Streik gegen die von BBI bis BDA geschlossene Arbeitgeberfront durchzusetzen, noch die Frage nach der Richtigkeit der Durchsetzungsstrategie wurden gestellt. Auch über die zukünftige Ausrichtung der GTB wurde nicht diskutiert. Dies hatte zur Folge, dass der Gewerkschaftstag von 1965 in Anspielung auf den Slogan »Mach mal Pause« rückblickend als »Coca-Cola-Kongress« bezeichnet wurde.⁴⁷

4.1.5 Rationalisierungsschutz – der große Sprung?

Bereits in den 1950er Jahren hatte Karl Buschmann auf die Folgen der Automatisierung von Produktionsanlagen in der Textilindustrie hingewiesen. Ganz im Sinne von Viktor Agartz' Konzept der expansiven Lohnpolitik (siehe Kapitel 3.1.6) forderte die GTB die Beschleunigung dieses Prozesses. In einer Entschließung des Gewerkschaftstages 1953 heißt es dazu:

»Die GTB ist für eine größtmögliche Steigerung der Produktivität. Deshalb bejaht und fordert sie auch eine sinnvolle Rationalisierung. Sie setzt dabei voraus und macht zur Bedingung, daß von bisher vielfach angewandten Methoden der rücksichtslosen Leistungssteigerung der menschlichen Arbeitskraft und der unvernünftigen Arbeitsplatzvergrößerung Abstand genommen wird. [...] Rationalisierungsmaßnahmen sollen die menschliche Arbeitskraft entlasten, die Produktion erhöhen und die Kosten senken. Eine solche Rationalisierung fördert die Kaufkraft und den Konsum und schafft damit neue Arbeitsmöglichkeiten. Die erhöhte Produktivität soll neben den niedrigen Preisen den Arbeitnehmern durch höhere Löhne zugutekommen.«⁴⁸

Im Konzept von Viktor Agartz waren Rationalisierung und Erhöhung der Massenkaufkraft sich gegenseitig bedingende Elemente des Fortschritts, die in ein Konzept der »Wirtschaftsdemokratie« eingebunden sein sollten. Die umfassende Mitwirkung der Gewerkschaft in einem solchen Modell war für die GTB je-

46 GTB: Protokoll des 9. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 11.–15. Oktober 1965 in Stuttgart, S. 115.

47 Vgl. die Diskussionsbeiträge von Willi Linder und Hermann Verwey auf dem Gewerkschaftstag von 1968, in: GTB: Protokoll des 10. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 16.–20. September 1968 in Berlin, S. 38f.

48 GTB: Protokoll des 3. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 16.–19. Juni 1953 in Düsseldorf, S. 356f.

doch utopisch. Sie kritisierte zwar steigende Belastungen, entwickelte aber kein Konzept, die Arbeitsgestaltung zu beeinflussen. Ein Ansatz, Einfluss auf die Formen der Rationalisierung nehmen zu wollen, war nicht erkennbar, vielmehr beschränkte sich die GTB-Politik darauf, die Belastungen lohnpolitisch und durch Verkürzung der Arbeitszeit zu kompensieren. Die Mitbestimmung der Betriebsräte beim Leistungslohn sollte eine grenzenlose Leistungssteigerung verhindern.⁴⁹

In der zweiten Hälfte der 1950er Jahre wurde erkennbar, dass die Produktivitätsfortschritte durch die Automatisierung in der Textilindustrie tendenziell größer sein würden als der Anstieg des Textilverbrauchs. Buschmann sagte 1959 eine Abnahme der Beschäftigtenzahl voraus, fügte jedoch optimistisch hinzu, dass diese »sich bei allgemein guter Konjunkturentwicklung allerdings in engen Grenzen halten wird«.⁵⁰ Dennoch sah er Handlungsbedarf:

»Wenn das Textilunternehmen Millionen für die Anschaffung von Maschinen ausgeben, daß man ihm dann auch zumuten kann, etwas für die zu tun, die von ihm auf die Straße gesetzt werden.«⁵¹

Diese kritische Betrachtungsweise verstärkte sich in den Folgejahren und mündete in der Forderung zum Abschluss eines »Rationalisierungsvertrags«. In dem Schreiben, mit dem im Jahr 1962 ein entsprechender Vertragsentwurf an Gesamttextil übermittelt wurde, betonte die GTB:

»So sehr von uns erkannt wird, daß die Rationalisierung in der Textilindustrie ein notwendiger Prozess ist, so energisch möchten wir auch unterstreichen, dass sie letzten Endes nur dann einen Sinn haben kann, wenn sie der Gemeinschaft dient und den Einzelnen vor sozialen Nachteilen schützt.«⁵²

Die GTB forderte bessere Mitbestimmungsrechte für die Betriebsräte, Beteiligungsrechte der Gewerkschaft, den Vorrang von Umsetzungen vor Entlassungen und die Kostenübernahme für Umschulungsmaßnahmen sowie Abfindungen bei Entlassungen. Im März 1962 antwortete der Arbeitgeberverband:

»[...] in der Sache halten wir eine Ausweitung des Mitbestimmungsrechts für unnötig und unzweckmäßig [...]. Durch die beträchtlichen Lohnerhöhungen, Arbeitszeitverkürzungen, Urlaubsverlängerungen und ähnliches mehr, haben Sie mit

49 Vgl. Wassermann (1985): Arbeitsgestaltung als Gegenstand gewerkschaftlicher Politik, S. 177–180.

50 GTB: Protokoll des 6. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 24.–29. August 1959 in Nürnberg, S. 102.

51 GTB: Protokoll des 6. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 24.–29. August 1959 in Nürnberg, S. 102.

52 Zit. nach: GTB (o.J.): Die sozialen Auswirkungen der Textilindustrie, S. 75.

dazu beigetragen, die Textilindustrie zu Rationalisierungsmaßnahmen zu zwingen, [... dadurch] sind wir zur Zeit in unserer Wettbewerbsfähigkeit ernstlich bedroht. Schwerwiegende rechtliche Bedenken sowie die aufgeführten sozialpolitischen und allgemein wirtschaftlichen Erwägungen haben uns zu der Überzeugung gebracht, daß Ihr Vorschlag nicht im Interesse der deutschen Wirtschaft, der Textilindustrie, ihrer Arbeitnehmer und Arbeitgeber liegt.«⁵³

Dieser schroffen Ablehnung folgte drei Monate später ein »Memorandum«, in dem Walter Bauer, der Vorsitzende des Arbeitgeberkreises von Gesamttextil, weitgehende Vereinbarungen in Aussicht stellte. Neben der Gründung einer paritätischen Einrichtung, die Arbeitnehmer:innen im Falle von Entlassungen unterstützen sollte, könnten der Beitragseinzug durch Lohnbüros und die bezahlte Freistellung von Tarifkommissionsmitgliedern geregelt werden. Gesamttextil werde darüber hinaus seinen Mitgliedsunternehmen empfehlen,

»alles zu unterlassen was die Gewerkschaft, ihre volkswirtschaftliche Funktion, ihre Tätigkeit in den Betrieben sowie haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter diffamieren könnte.«⁵⁴

Bauer stellte neben der Akzeptanz von Anerkennungsforderungen Zugeständnisse beim Schutz von Beschäftigten bei Rationalisierungsmaßnahmen in Aussicht und schlug vor, die Möglichkeiten der Annäherung im »kleinen Kreis« zu besprechen. Dies lehnte der GTB-Vorsitzende Werner Bock jedoch ab, weil Gesamttextil das in Aussicht gestellte Entgegenkommen mit Zugeständnissen bei den Lohnverhandlungen verband. Diese Verknüpfung von Rationalisierungsschutz und Lohnverzicht war für die GTB inakzeptabel, so dass die Einigungsversuche auf zentraler Ebene scheiterten.

In der Tarifrunde 1964, in der hauptsächlich für die Verkürzung der Wochenarbeitszeit gestritten wurde, setzte die westfälische Textiltarifkommission ihren Schwerpunkt auf die Vereinbarung eines sogenannten Rationalisierungstarifvertrags. Im westlichen Westfalen hatten Erneuerungen der Maschinenparks zu erheblichen Personalreduzierungen geführt; die überwiegend textile Struktur des Münsterlandes erschwerte Entlassenen den Wechsel in andere Branchen. Nachdem die Arbeitgeber zunächst starken Widerstand geleistet hatten, gelang im Februar 1964 die Vereinbarung des »Westfälischen Rationalisierungstarifvertrags«.

Die GTB feierte diesen Durchbruch als »Meilenstein auf dem langen und steinigem Weg der Verhandlungen«,⁵⁵ obwohl das Ergebnis im Vergleich zu den

53 Zit. nach: GTB (o.J.): Die sozialen Auswirkungen der Textilindustrie, S. 76f.

54 Bauer, Walter: Schreiben an Werner Bock vom 10. Juli 1962, AdSD 5/GTBA410250.

55 GTB: Geschäftsbericht 1963–1964 des Hauptvorstandes, S. 230.

Forderungen eher bescheiden ausfiel. 1 Pfennig der Stundenlohn-Erhöhung wurde in einen Fonds gezahlt, in den auch die Arbeitgeber je 1 Pfennig pro bezahlter Arbeitsstunde einzahlten. Aus Rationalisierungsgründen entlassene oder geringer bezahlte Arbeiter:innen über 50 Jahre sollten aus diesem Fonds »zwecks Hinderung von Altersrentenverlusten« zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge erhalten. Die GTB musste dabei die Vertragsklausel hinnehmen,

»daß mit diesem Vertrag die Endlösung hinsichtlich der von der Gewerkschaft geforderten ›Sicherheit für Rationalisierung‹ erreicht ist. Insbesondere haben sich die Forderungen auf Entlassungsgeld, Lohnausgleich bei Umsetzung sowie Vergütung für Wohnungswechsel und Umsetzung damit erledigt.«⁵⁶

In der Folge erreichte die GTB in den anderen Tarifgebieten der Textilindustrie weitere sogenannte Rationalisierungstarifverträge mit sehr unterschiedlichen Regelungen. Teilweise wurden ausschließlich die Kündigungsfristen verlängert oder es wurden als »Übergangshilfen« bezeichnete Abfindungen vereinbart. Im Tarifgebiet Südbayern gelang es, betriebsbedingte Kündigungen für Arbeitnehmer:innen ab 63 Jahren auszuschließen.⁵⁷ Die Forderung nach einer umfassenden Beteiligung und Absicherung von Beschäftigten bei technologischem Wandel blieb auf der tarifpolitischen Tagesordnung.

4.1.6 1968: Der Gewerkschaftstag zieht Bilanz

Der Gewerkschaftstag im September 1968 war von juristischen Klagen der Arbeitgeber und ihrer Verbände und den beiden damit erwirkten empfindlichen Niederlagen der GTB vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) geprägt. Den Versuch, Mitgliedervorteilsregelungen gegen den Willen von Arbeitgebern durchzusetzen, hatte das höchste deutsche Arbeitsgericht als unrechtmäßig verurteilt (siehe Kapitel 4.1.3). Jetzt blieb nur noch die vage Hoffnung, die Entscheidung des Großen Senats des BAG vor dem Bundesverfassungsgericht angreifen zu können, die sich aber nicht erfüllen sollte.

Das Bundesarbeitsgericht versetzte der Tarifpolitik der GTB einen weiteren Schlag, indem es die 1955 erstmals durchgesetzte Effektivlohnklausel für rechtsunwirksam erklärte. Diese Tarifbestimmung garantierte, dass Tarifierhöhungen nicht auf übertarifliche Lohnbestandteile angerechnet wurden. Das Urteil vom Februar 1968 hatte zur Folge, dass eine tarifvertraglich vereinbarte Entgelterhö-

56 Westfälischer Rationalisierungstarifvertrag, abgeschlossen zwischen dem Verband der Textilindustrie Westfalen, Münster, und der Gewerkschaft Textil-Bekleidung, Düsseldorf, 13. Februar 1964, AdsD 5/GTBA410255.

57 GTB: Geschäftsbericht 1965–1967 des Hauptvorstandes, S. 297.

hung keine Garantie mehr für eine tatsächliche Erhöhung des Lohnes oder Gehaltes der Beschäftigten war.⁵⁸ Der Gewerkschaftstag war nun das Gremium, dem die Bilanz der sozialpartnerschaftlichen Ausrichtung der GTB vorzulegen war. Mit Kritik war zu rechnen, denn Buschmann stand, wie selbst die christlich-sozialen »Gesellschaftspolitischen Kommentare« resümierten, mit »leeren Händen« da.⁵⁹

In der GTB-Geschichte gab es keine längere Debatte zum Geschäftsbericht des Hauptvorstandes als auf diesem Kongress. Erst nach 53 Wortbeiträgen stimmten die Delegierten für den Schluss der Debatte. Im Fokus der Kritik standen die mangelnde Bereitschaft der Unternehmer und ihrer Verbände, die neue Ausrichtung der GTB zu respektieren, aber auch die fehlende Härte gegenüber den Arbeitgebern. Für den Delegierten Erich Lechtenberg aus Bielefeld waren entscheidende Erfolge der Politik der Versachlichung schlichtweg ausgeblieben. »Lieber Karl«, so spitzte er zu, »Du bist für Deine Vorstöße in den Hintern getreten worden.«⁶⁰ Er warf die Frage auf, inwieweit die GTB sich mit dieser Politik selbst im Wege stehe.

Andere Delegierte fragten nach substanziellen Fortschritten und stellten die Logik der Anerkennungspolitik infrage, denn für Sozialpartnerschaft fehle der Partner. Wenn es darauf ankomme, verfielen die Unternehmer in die uralten Muster des Klassenkampfes. Fred Habicht aus Hannover stellte die Frage:

»Was muss denn noch alles passieren, um am Verhalten der Unternehmer zu erkennen, welchen Platz sie uns in dieser Gesellschaftsordnung einräumen wollen?«, und forderte: »[...] lösen wir uns aus der Ordnungsfunktion und werden wir wieder zu einem gestaltenden Unruhefaktor.«⁶¹

Für Robert Taubald aus Münchberg zeigten sich die Arbeitgeber auf keinem Feld zu substanziellen Zugeständnissen bereit. Es sei vergeblich, »Anerkennung« von den Arbeitgebern einzufordern:

»Wir sollten von der Einbildung abrücken, dass uns die Arbeitgeberseite auf diesem Wege auch nur von sich aus dazu einen kleinen Beitrag leisten wird. [...] So wie sie [diese Dinge] bis jetzt gelaufen sind, können sie nicht weiterlaufen.«⁶²

58 BAG, 14.2.1968, Aktenzeichen 4 AZR 275/67.

59 Rüter (1968): Textilgewerkschaft zwischen Reformismus und Radikalismus, in: Gesellschaftspolitische Kommentare, Nr. 5 vom 1. März 1968, S. 59.

60 GTB: Protokoll des 10. Gewerkschaftstages, 16.–20. September 1968 in Berlin, S. 159.

61 GTB: Protokoll des 10. Gewerkschaftstages, 16.–20. September 1968 in Berlin, S. 125.

62 GTB: Protokoll des 10. Gewerkschaftstages, 16.–20. September 1968 in Berlin, S. 152 f.

Willi Lindner aus Bremen stellte fest, nach fünf Jahren sei Bilanz zu ziehen: Habe man Verbesserungen des Verhältnisses der Arbeitgeber zu ihren Beschäftigten erreicht, wurden bei den gewerkschaftlichen Wirkungsmöglichkeiten wesentliche Fortschritte gemacht? »Nach Abgabe des Geschäftsberichtes kann es hier nur ›Nein‹ heißen«, schloss er.⁶³

Aufseiten der »Reformer« warnte Wolfgang Stender, Delegierter aus Backnang, davor, »daß eine Methode, den Platz in unserer Gesellschaft zu erobern, auch darin liegen könnte, sich ausschließlich als Unruheherd zu bezeichnen«, und betonte die Ordnungsfunktion der Gewerkschaften.⁶⁴ Mehrere Verteidiger der neuen Linie versuchten den Begriff der »Versachlichung« zu relativieren, bedeute er doch weder Blauäugigkeit im Hinblick auf Unternehmerinteressen noch Leisetreterei. Kennzeichnend dafür stellte Erich Meier aus Ebingen fest, Versachlichung heiße nichts weiter, als alle Probleme ohne ideologischen und emotionalen Ballast zu bearbeiten – es bedeute jedoch nicht, dass die Kapitalisten aufhören würden, sich wie Kapitalisten zu verhalten. Wer die Politik von Buschmann kritisiere, müsse eine Alternative auf den Tisch legen, sowohl sachlich als auch personell.⁶⁵

Karl Buschmann verteidigte seine Linie. Er betonte, die Politik der Versachlichung und Anerkennung sei richtig gewesen und habe dazu geführt,

»daß wir einen ganzen Bereich gesellschaftspolitischer Fragen mit in unsere Forderungen aufgenommen haben, die in den anderen Gewerkschaften bei weitem noch nicht diskutiert worden sind.«⁶⁶

Es gehe um mehr als um Lohn, Arbeitszeit und Urlaub. Mit Blick auf die ausgebliebenen Erfolge verwies Buschmann auf die Geschichte: Man sei es gewohnt, Stück für Stück voranzukommen. Nur weil die GTB sich nicht auf ganzer Linie habe durchsetzen können, sei das kein Grund, die Politik für falsch zu halten. Er bezog sich auch auf Willy Brandt, der die Entspannungspolitik trotz der Besetzung der Tschechoslowakei wenige Wochen zuvor fortsetzen wollte. Außerdem betonte Buschmann:

»Niemand hat in der erweiterten Aufgabenstellung, die wir uns als Gewerkschaft gesetzt haben, von sich aus, durch seine eigene Verhaltensweise, sei es als Person

63 GTB: Protokoll des 10. Gewerkschaftstages, 16.–20. September 1968 in Berlin, S. 163.

64 GTB: Protokoll des 10. Gewerkschaftstages, 16.–20. September 1968 in Berlin, S. 147.

65 GTB: Protokoll des 10. Gewerkschaftstages, 16.–20. September 1968 in Berlin, S. 170ff.

66 GTB: Protokoll des 10. Gewerkschaftstages, 16.–20. September 1968 in Berlin, S. 182.

oder sei es als Tariffkommission, sich irgendwie etwas auferlegen müssen, wodurch er in seiner Schwungkraft und seiner Aktivität gebremst worden wäre.«⁶⁷

Auch wenn die kritischen Stimmen in der Diskussion zur Linie der »Reformer« überwogen, so konnten deren Kritiker keine klare inhaltliche oder personelle Alternative aufzeigen und wagten keine echte Kraftprobe. Die Wahlergebnisse der Führungsmannschaft waren zwar historisch schlecht, bestätigten aber dennoch das Übergewicht der sozialpartnerschaftlich orientierten GHV-Mitglieder. So zeigten die Ergebnisse zugleich, dass eine starke Minderheit der Delegierten Buschmanns Linie weiterhin kritisch gegenüberstand: Von 205 Stimmen erhielt er nur 138, also eine Zustimmung von 67,3 Prozent. Auch die anderen GHV-Mitglieder schnitten mit maximal 147 Stimmen historisch schlecht ab; Schlusslicht mit 129 Stimmen (62,9 Prozent) wurde der »Traditionalist« Martin Lange.⁶⁸ Trotz der »leeren Hände« und der Welle der Kritik hatte sich die Mehrheit für die sozialpartnerschaftliche Linie als tragfähig erwiesen. Damit war spätestens nach diesem Gewerkschaftstag klar, dass ein Rollback zur Politik der 1950er Jahre auch bei den Vertreter:innen der Basis keine Mehrheit hatte.

4.1.7 Die Rezession 1966/1967 – Ende des Wirtschaftswunders

Ein weiteres Thema, das die Delegierten des 1968er-Gewerkschaftstages bewegte, war die Wirtschaftskrise von 1967. Nach mehr als fünfzehn Jahren Wirtschaftswachstum erlebte die Bundesrepublik 1967 die erste Rezession der Nachkriegszeit. Bis zu diesem Zeitpunkt hatte es keinerlei Konjunktursteuerung durch die Regierung gegeben, weil es der ehemalige Wirtschaftsminister und amtierende Bundeskanzler Ludwig Erhard grundsätzlich ablehnte, lenkend in die Wirtschaft einzugreifen. Einzig die Bundesbank nahm mit der Festsetzung des Leitzinses Einfluss auf das Wirtschaftsgeschehen. Angesichts der 1964er-Wachstumsrate des Bruttoinlandsprodukts von 6,7 Prozent erhöhte sie den Diskontsatz bis 1966 von 3,5 Prozent auf 5,0 Prozent.

Die öffentliche Hand führte zunächst Steuersenkungen und danach ein rigides Sparprogramm durch; die Wirtschaft brach ein. Während die Gesamtwirtschaftsleistung 1967 um 0,3 Prozent zurückging, sanken die Umsätze bei Textil um 7,3 Prozent und bei Bekleidung sogar um 9,0 Prozent. In der Bekleidungsindustrie, die 1966 mit 408.000 Beschäftigten ihren absoluten Höchststand erreicht hatte, verloren im Folgejahr 35.000 Arbeitnehmer:innen ihren Arbeitsplatz (siehe Tabelle 9 im Anhang); die Textilindustrie baute 1967 sogar 48.000 Arbeitsplätze ab. Angesichts dieser Entwicklung beschloss die GTB, die Einkommens-

67 GTB: Protokoll des 10. Gewerkschaftstages, 16.–20. September 1968 in Berlin, S. 186.

68 GTB: Protokoll des 10. Gewerkschaftstages, 16.–20. September 1968 in Berlin, S. 192 ff.

tarifverträge nicht zu kündigen und forderte die Arbeitgeber stattdessen im Juli 1967 auf, »unverzüglich in Verhandlungen über die soziale Sicherheit der Arbeitnehmer einzutreten«. ⁶⁹

Die von CDU/CSU und FDP gebildete Bundesregierung war bereits 1966 gescheitert und durch die erste Große Koalition abgelöst worden. Deren sozialdemokratischer Wirtschaftsminister Karl Schiller hatte mit dem im Juni 1967 verabschiedeten Stabilitätsgesetz erstmals keynesianische Elemente in die deutsche Wirtschaftspolitik aufgenommen. Die »Konzertierte Aktion« wurde ins Leben gerufen, die Orientierungsdaten zum makroökonomisch relevanten Verhalten von Regierung, Gebietskörperschaften, Gewerkschaften und Bundesbank erarbeiten sollte. Ziel war es, einen hohen Beschäftigungsstand, Preisstabilität und ein angemessenes Wirtschaftswachstum zu erreichen. Schiller sprach vom »Tisch der gesellschaftlichen Vernunft«, an dem am 14. Februar 1967 die erste informelle Gesprächsrunde stattfand.

Die Gewerkschaften diskutierten die »Konzertierte Aktion« kritisch und wirkten erst nach der Klarstellung Schillers, keine Lohnleitlinien festzulegen, in dieser Runde mit. ⁷⁰ Dort wurde im Juni 1967 die Empfehlung verabschiedet, dass eine negative Lohnpolitik verhindert werden müsse, um die Kaufkraft nicht weiter zu schwächen. Diese von BDI und BDA mitgetragene politische Ausrichtung beeindruckte die Unternehmer im Lande jedoch wenig. Die GTB beklagte, dass die Betriebe in den Tarifverhandlungen unumwunden zugaben, »daß für sie jetzt der Zeitpunkt gegeben war, sich von angeblich überhöhten Löhnen oder sozialen Leistungen zu trennen«. ⁷¹

Die von der GTB geforderte Einwirkungspflicht, tarifwidriges Verhalten zu stoppen, verweigerten die Arbeitgeberverbände mit dem Argument, dies sei ihnen nicht erfolversprechend möglich. ⁷² Mit der als Kompensation für die Lohnpause erwarteten Verlängerung der Kündigungsfristen für Arbeitnehmer:innen konnten sich die Arbeitgeber ebenfalls nicht anfreunden. Nachdem die Einkommen je nach Tarifgebiet 18 bis 24 Monate lang stagnierten, kündigte die GTB schließlich die Lohn- und Gehaltstarifverträge zum 31. März 1968 und forderte eine Erhöhung der Tarifsätze um 5 Prozent. Angesichts der wieder angesprungenen Konjunktur konnten Verbesserungen in Höhe von 4,5 Prozent erreicht werden. Im Frühjahr 1969 setzte die GTB weitere Tarifierhöhungen von 6,5 bis 7 Prozent durch. Zusätzlich zu Strukturverbesserungen in den Lohngruppenschemata wurde 1970

69 GTB: Geschäftsbericht 1965–1967 des Hauptvorstandes, S. 301.

70 Karl Buschmann begrüßte die »Konzertierte Aktion« ausdrücklich und war sichtlich stolz darauf, der DGB-Delegation anzugehören.

71 GTB: Geschäftsbericht 1965–1967 des Hauptvorstandes, S. 302.

72 GTB: Geschäftsbericht 1965–1967 des Hauptvorstandes, S. 302.

schließlich die 40-Stunden-Woche in der Textil- und der Bekleidungsindustrie erreicht.

Entgegen der Einschätzung der »Konzertierten Aktion« verdoppelte sich das Wirtschaftswachstum im Laufe des Jahres 1969 nahezu. Mit einer Zuwachsrate von 7,5 Prozent war es der stärkste Wachstumsschub der deutschen Wirtschaft seit 1959. Für die Eisen- und Stahlindustrie sowie die Metall- und Elektroindustrie hatte die IG Metall Mitte 1968 Tarifverträge abgeschlossen, die nicht vor Ende 1969 kündbar waren. Ausgehend von einem innerbetrieblichen Konflikt legten am 2. September 1969 die Arbeiter der Hoesch-Hüttenwerke in Dortmund die Arbeit nieder. Obwohl die geforderten 30 Pfennig Lohnerhöhung bereits einen Tag später zugesagt wurden, wurde dieser spontane Streik der Tropfen, der das Fass zum Überlaufen brachte.⁷³ Rasch folgten weitere Belegschaften der Metallindustrie und anderer Branchen und forderten eine Beteiligung am außergewöhnlichen Produktionszuwachs. Insgesamt streikten im Herbst 1969 mindestens 1,4 Millionen Beschäftigte in der Stahl- und Metallindustrie, ohne dass ihre Gewerkschaft sie dazu aufgerufen hatte. Über 7 Millionen Beschäftigte kamen in den Genuss von zusätzlichen Einkommensverbesserungen.

Vierzehn Tage nach der ersten Arbeitsniederlegung streikten auch die Arbeiter:innen in der westfälischen »Jute-Spinnerei und -weberei«. Nachdem die GTB, die erst im Mai 1969 neue Tarifverträge vereinbart hatte, zunächst gezögert hatte, geriet sie nach weiteren spontanen Streiks unter Zugzwang. Am 10. Oktober forderte sie schließlich Nachverhandlungen, »um den Anschluss an diese Entwicklung nicht zu verlieren«, ⁷⁴ aber Gesamttextil verweigerte auf zentraler Ebene Tarifverbesserungen während laufender Tarifverträge. Die betriebliche Situation zwang die Arbeitgeber jedoch zu Zugeständnissen. Nachdem in Delmenhorst und Bremen 5.000 Beschäftigte in den Streik getreten waren, erhielten sie ab 1. November eine zusätzliche Erhöhung. Um weitere Arbeitsniederlegungen zu vermeiden und die Erhöhungen tariflich »einzufangen«, die nach Streiks oder Streikandrohungen betrieblich bereits gewährt worden waren, erklärte sich der westfälische Arbeitgeberverband zur Vereinbarung einer zusätzlichen Lohnerhöhung von 15 Pfennig pro Stunde ab 1. Januar 1970 bereit.

Die Bewegung des Jahres 1969 hatte den GTB-Hauptvorstand unvorbereitet getroffen. Noch einen Tag vor dem ersten »wilden« Streik in der Textilindustrie hatte Hermann Schumacher, der im GHV für Tarifpolitik verantwortlich war, dem Bundeswirtschaftsministerium gegenüber die Gefahr von spontanen Streiks in der Textil- und der Bekleidungsindustrie verneint. Auch intern sah Schumacher »keine Möglichkeit, uns mit den spontanen Arbeitsniederlegungen zu identi-

73 Der Spiegel (1969): Arbeitskampf – Wilde Woche, in: Ausgabe 38 vom 15.9.1969, S. 30–32.

74 GTB: Geschäftsbericht 1968–1970 des Hauptvorstandes, S. 342.

fizieren«, wie er am 17. September 1969 in einem Rundschreiben ausführte.⁷⁵ Trotz ihrer weiter vorhandenen Skepsis änderte die GTB-Führung diesen Kurs schnell, denn immerhin war neben der Stahl- und Metallindustrie und dem Öffentlichen Dienst auch die Textilindustrie in größerem Umfang von den Streiks betroffen. Mit den eingeforderten Verhandlungen setzte sie sich an die Spitze der Bewegung und erzielte dort, wo der Druck am stärksten war, auch Erfolge. Ihr Einsatz sollte belohnt werden: Mit 65.000 neu geworbenen Mitgliedern erreichte die GTB 1969 ihr bis dahin zweitbestes Jahresergebnis in der Mitgliederwerbung.⁷⁶

4.1.8 Der große Aufschwung

Hatte die Rezession 1967 die Textil- und die Bekleidungsindustrie mit Umsatz- und Beschäftigungseinbrüchen von fast 10 Prozent im Vergleich zum Vorjahr besonders getroffen, so erlebten sie 1969 einen Aufschwung, der sogar den industriellen Durchschnitt überflügelte. Die arbeitstägliche Produktion stieg in der Textilindustrie um 17,9 Prozent (Industriedurchschnitt 11,9 Prozent), in der Bekleidungsindustrie, die erst verzögert vom Aufschwung profitierte, um 11,1 Prozent. 1969 stiegen auch die Beschäftigtenzahlen in der Textil- und der Bekleidungsindustrie in der Bundesrepublik um zusammen 35.000 (siehe Tabelle 8 und 9 im Anhang). Der große Aufschwung überlagerte jedoch die Auswirkungen der sich abzeichnenden strukturellen Veränderungen.

Zu Beginn des Jahres 1970 kanalisierte die GTB die im Herbst zuvor wahrgenommene Stimmung mit der Forderung nach einer Einkommenserhöhung in Höhe von 14 Prozent wieder in eine gewerkschaftliche Tarifrunde. Die Arbeitgeberseite war offensichtlich von der Kampfbereitschaft der Beschäftigten beeindruckt und gestand noch während der Friedenspflicht Tarifverbesserungen von mindestens 10 Prozent zu. Aufgrund von Strukturverbesserungen in den Tarifverträgen erhöhten sich die Einkommen für einzelne Beschäftigtengruppen in der Bekleidungsindustrie um bis zu 14 Prozent und in der Textilindustrie sogar um bis zu 20 Prozent.⁷⁷

Obwohl der »Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung« für 1971 eine Erhöhung des privaten Verbrauchs von 8 bis 9 Prozent prognostizierte, sah die GTB nicht nur optimistisch in die Zukunft. Aufgrund der großen Investitionssummen in der Textilindustrie, die sich auf eine noch stärker automatisierte Massenproduktion einstellte, würde es zu einer »Produktivitätsexplosion« kommen, die den Zuwachs der Nachfrage nach den

75 Gertschen (2013): Klassenfeinde – Branchenpartner?, S. 249.

76 GTB: Geschäftsbericht 1968–1970 des Hauptvorstandes, S. 224.

77 GTB: Geschäftsbericht 1968–1970 des Hauptvorstandes, S. 343 und 347.

Produkten deutlich übersteigen würde. Man befürchtete eine »automatische Einsparung« von Arbeitsplätzen.

Auch auf die Außenhandelsentwicklung sah die GTB mit Sorge. Der Importüberschuss an Textilien und Bekleidung erreichte 1970 mit einem Zuwachs von 479 Millionen DM auf 2,8 Milliarden DM einen Höchststand. Noch lag der Schwerpunkt der Importüberschüsse bei Garnen und Maschenwaren, doch die Bekleidungsindustrie importierte zunehmend Fertigwaren. Die sogenannte passive Lohnveredelung, bei der die Vormaterialien aus der EG stammen mussten, während die Fertigung aber in den Ostblockstaaten⁷⁸ erfolgte (siehe Kapitel 2.1.4), wuchs rasant an. Im Zuge der neuen Ostpolitik waren die Lieferkontingente für Textil- und Bekleidungserzeugnisse aus dem Ostblock von 1968 bis 1970 verdreifacht worden, für die passive Lohnveredelung stiegen sie um das Neunfache.⁷⁹

4.2 Die Kritische Akademie – Solitär der Tarifpolitik

Die Maxime der GTB war, möglichst viel dessen, was das Arbeitsleben im weitesten Sinne betraf, durch Tarifverträge selbst zu regeln und nicht nach dem Staat zu rufen. Außerdem fühlte sich die Gewerkschaft über die Interessenvertretung der Arbeitnehmer:innen in materiellen Fragen hinaus dazu verpflichtet, sie durch politische Bildungsarbeit zu bewussten und urteilsfähigen Staatsbürger:innen zu erziehen – eine Lehre aus der Nazidiktatur. So gründete die GTB auf der finanziellen Basis, die durch den Tarifvertrag mit der Miederindustrie gelegt war (siehe Kapitel 4.1.2), die »Stiftung zur Förderung von Bildung und Erholung der Arbeitnehmer der Miederindustrie«, kurz »Miederstiftung« genannt. Diese führte ab 1965 Seminare durch und bald entstand die Idee eines eigenen Hauses, das seine Arbeit 1977 als »Kritische Akademie« in Inzell/Oberbayern aufnahm.

4.2.1 Lehren aus der Geschichte

Das Politikverständnis des GTB-Vorsitzenden Karl Buschmann war von den Erfahrungen der Machtübernahme durch die Nationalsozialisten 1933 geprägt. Insbesondere die Tatsache, dass sich auch weite Teile der Arbeiterschaft den demokratiefeindlichen Kräften zugewendet hatten, erforderte Lehren aus der Geschichte. Hier lag Buschmann auf einer Linie mit dem ehemaligen Widerstandskämpfer und SPD-Bildungspolitiker Waldemar von Knoeringen, der ironisch und anerkennend zugleich »der rote Baron« genannt wurde. Von 1958 bis 1962 war Knoeringen Stellvertretender Vorsitzender der SPD und hielt die Eröffnungsrede

78 Vor allem in Bulgarien, der ČSSR, Jugoslawien, Polen, Rumänien und Ungarn.

79 GTB: Geschäftsbericht 1968–1970 des Hauptvorstandes, S. 379ff.

beim Godesberger Parteitag, auf dem das nach dem Tagungsort benannte Programm die Öffnung der SPD zur Volkspartei besiegelte.

Zur Sicherung eines kritischen demokratischen Bewusstseins wurde der politischen Bildungsarbeit ein zentraler Stellenwert zugeschrieben. Diese sollte nicht nur bildungsnahe Schichten der Gesellschaft erreichen, sondern auch die Arbeiterschaft und insbesondere Menschen, die unter Leistungsdruck kleinteilig zergliederte Arbeitsschritte ausführten.

Ein Jahr nach dem Tarifabschluss 1963 für die Miederindustrie, der eine regelmäßige Zahlung der Unternehmen an einen von der GTB gegründeten Verein vorsah, wurde die »Stiftung zur Förderung von Bildung und Erholung der Arbeitnehmer der Miederindustrie« gegründet, die umgehend ihre Bildungsarbeit aufnahm. Die Seminare fanden in Hotels und Gaststätten statt, aber bald wurde die Schaffung eines Bildungs- und Erholungshauses für die Beschäftigten dieser Branche in Erwägung gezogen. Die seit 1965 durchgeführten Kurse wurden nach der traditionellen Methode »Vortrag und Diskussion« durchgeführt. Zunehmend stellten sich die Verantwortlichen der Stiftung die Frage, wie effektiv die Lehrmethoden waren und welcher »Bildungserfolg« sich insbesondere bei den Akkordarbeiterinnen feststellen ließ. Beeinflusst wurde diese Diskussion auch durch die gesellschaftlichen Umwälzungsprozesse, die von den Studentenprotesten 1968 ausgingen.⁸⁰

4.2.2 Die Kritische Akademie wird Wirklichkeit

Unter der Leitung von Waldemar von Knoeringen wurde 1970 eine Denkschrift für ein Modell einer Kritischen Akademie veröffentlicht, in die sowohl die Erfahrungen von GTB, Miederstiftung und Georg-von-Vollmar-Akademie, einer von Knoeringen gegründeten Bildungseinrichtung, als auch die Erkenntnisse von Wissenschaftler:innen und Reformideen zur Bildungsmethodik einfließen. Die Denkschrift beschrieb nicht nur den theoretischen Ansatz bis hin zur Organisation einer Bildungseinrichtung neuen Stils, sondern ging bis zur baulichen Gestaltung. Zentrales Anliegen des Konzeptes war die Schaffung einer Bildungsstätte, die ihre Hauptaufgabe nicht in der Vermittlung von Fakten und politischem Wissen sieht, sondern vom Selbstverständnis getragen ist, »daß der einzelne Teilnehmer sich selbst sowohl als Ausgangspunkt wie auch als Gegenstand politischen Handelns begreift«. Demokratie sollte nicht als etwas Fertiges, sondern als ständige Aufgabe gesehen werden.⁸¹

80 Vgl. Stiftung zur Förderung von Bildung und Erholung der Arbeitnehmer der Miederindustrie (1970): Denkschrift. Die Kritische Akademie. Ein Modell.

81 Georg-von-Vollmar-Akademie (1971): Der Kochel-Brief II, S. 26.

Parallel zu den theoretischen Überlegungen hatte die Stiftung 1970 ein Grundstück in Inzell erworben und entschied Ende des Jahres, an diesem Ort eine solche Kritische Akademie zu errichten. Im Sinne Knoeringens sollten dabei die Erkenntnisse kritischer Didaktik in ein den Bedürfnissen gemäßes Gebäude »übersetzt« werden.⁸² Nach Auffassung der Initiatoren konnten die neuen Unterrichtsmethoden nur erfolgreich verwirklicht werden, wenn dafür auch die baulichen Voraussetzungen geschaffen würden, die den Anforderungen einer kritischen Didaktik genügen.⁸³

Damit wurde aus dem Arbeitstitel die endgültige Bezeichnung der Bildungseinrichtung. Im Januar 1977 hielt Bundeskanzler Helmut Schmidt die Festrede zur Eröffnung der Kritischen Akademie, des bis dahin ersten Erwachsenenbildungshauses, das von Bildungsexperten und Architekten gemeinsam entwickelt wurde. In seiner Rede unterstrich Schmidt seine Dankbarkeit »für die Beharrlichkeit, mit der unsere Gewerkschaften einen ihrer Verantwortung sich bewusst bleibenden Gebrauch von ihrem autonomen Handlungsspielraum gemacht haben«. Er zeigte sich beeindruckt »hinsichtlich des ständigen Drängens auf Veränderung, auf Erneuerung, auf Reform, und dankbar bin ich für den Mut und die Stetigkeit, mit der dabei auch gegen Egoismus und Ellenbogenideologie gekämpft wird«.⁸⁴

In den nächsten Jahren konnten die Beschäftigten der Miederindustrie in der Kritischen Akademie zahlreiche Bildungsangebote mit gesellschaftspolitischen Inhalten in Anspruch nehmen. Die Schulungen fanden hauptsächlich in Form von Wochenseminaren, aber auch als Wochenendseminare statt. Die Kritische Akademie hatte eine medizinische Badeabteilung, so dass Kuren für die durch kurze Arbeitstakte und einseitige körperliche Beanspruchung belasteten Beschäftigten angeboten werden konnten. In belegungsschwachen Zeiten, z. B. im Sommer oder in Wochen mit Feiertagen, konnten Arbeitnehmer:innen hier zu Sonderkonditionen mit ihren Familien Urlaub machen. Für viele Niedrigverdienende wurde dadurch überhaupt erst eine Urlaubsreise möglich.

Planung und Errichtung der Kritischen Akademie fielen in die Zeit der großen Auslandsverlagerung der Bekleidungsproduktion. Die Beschäftigtenzahl der Unternehmen, die unter den Tarifvertrag für die Miederindustrie fielen, sank rapide, so dass die finanziellen Mittel auf dieser Grundlage nicht mehr ausreichten, um die Einrichtung zu finanzieren. Durch Gastbelegungen der GTB und externer Organisationen und Unternehmen wurde die wirtschaftliche Existenz weiterhin gesichert. Die Angebote für die laut Tarifvertrag Anspruchsberechtigten blieben nicht nur erhalten, sondern wurden ausgebaut. Jedes Jahr war über ein Drittel der Berechtigten Gast in der Kritischen Akademie.

82 Naffin (2002): Kritische Akademie Inzell, S. 71.

83 Naffin (2002): Kritische Akademie Inzell, S. 75.

84 Naffin (2002): Kritische Akademie Inzell, S. 52.

Manche konzeptionellen Überlegungen veralteten durch neue Ansprüche. Hatte man beim Bau noch bewusst auf Doppelzimmer gesetzt, um den Gemeinschaftscharakter zu fördern, so wurden bald Einzelzimmer Standard und von den Gästen erwartet. Dem wurde 1995 durch einen Anbau mit zwanzig zusätzlichen Einzelzimmer-Appartements Rechnung getragen.

Nach der Integration der GTB in die IG Metall im Jahr 1998 (siehe Kapitel 8.1) blieb die Kritische Akademie eine Einrichtung der eigenverantwortlichen Mieterstiftung – nun mit enger Anbindung an die IG Metall, aber weitgehender formeller und tatsächlicher Autonomie, da die Einrichtung keine Mittel von der Gewerkschaft benötigte oder erhielt. Durch die Tarifvereinbarung »Bildung im Tarifvertrag« (BiT) für die Textil- und die Bekleidungsindustrie und eine spätere Vereinbarung für den Bereich Textile Dienste erhielt die Kritische Akademie neue Aufgaben aufgrund von Tarifverträgen, die jedoch bei weitem nicht ausreichten, um ihre wirtschaftliche Grundlage zu sichern.

Unter Wilfried Hess, dem Leiter der Akademie und Geschäftsführer der Stiftung, wurden attraktive Bildungsangebote entwickelt, z. B. im Bereich der PC-Nutzung in einer Zeit, als diese noch längst nicht in allen Betriebsratsbüros üblich war, oder auf dem Gebiet des Individualarbeitsrechts, auf dem es bisher keine Angebote der IG Metall gegeben hatte. Nicht nur diese Bildungsangebote stießen auf großes Interesse, seit 2013 organisiert die Stiftung zudem in enger Kooperation mit der Bezirksleitung Bayern die regionale Bildungsarbeit für Betriebsräte sowie Jugend- und Ausbildungsververtretungen des IG Metall-Bezirks.

Die erwirtschafteten Mittel wurden in die inhaltliche Weiterentwicklung, moderne Seminarräume sowie Ausbau und Modernisierung der Einrichtung investiert, deren stürmische Entwicklung auch anhand der Umsatzzahlen deutlich wird. Die jährlichen Einnahmen erhöhten sich von rund 3 Millionen D-Mark im Jahr 1995 auf 11,5 Millionen Euro im Jahr 2019. Innerhalb von zwanzig Jahren konnten 30 Millionen Euro an eigenen Mitteln in den Ausbau investiert werden. Den veränderten Schwerpunkten trägt die Stiftung, die heute »Stiftung Bildung, Erholung und Gesundheitshilfe« heißt, auch mit ihrer Namensänderung Rechnung.

Die Kritische Akademie bleibt ein Beispiel für die Innovationskraft bei Tarifverträgen, auch wenn der Tarifvertrag für die Miederindustrie heute nur noch eine untergeordnete Bedeutung hat – und auch keine Nachahmer gefunden hat.

4.3 Neue Herausforderungen erfordern eine neue Akzentsetzung

Lange bevor der Begriff Globalisierung in den allgemeinen Sprachgebrauch übergang, bekam die Textilindustrie deren Auswirkungen zu spüren. Schon unmittelbar nach Gründung der Bundesrepublik übertrafen die Textilimporte die

exporte. In den 1960er Jahren stiegen diese von 12 auf 20 Prozent des Umsatzes der bundesdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie, 1975 stieg diese Marke auf 32 Prozent. Insbesondere Hongkong, Macau, Taiwan und Südkorea bauten ihre Textil- und Bekleidungsproduktion stark aus. Diese Staaten mit autoritären Regierungen, restriktiven Bestimmungen hinsichtlich gewerkschaftlicher Organisation, niedrigen Löhnen und geringen Sozialstandards konzentrierten ihre wirtschaftliche Entwicklung in den 1970er Jahren stark auf die Bekleidungs- und Textilindustrie, wobei die Produkte ausschließlich für den Export in die Industriestaaten gefertigt wurden.

Die GTB betrachtete diese Entwicklung von Beginn an kritisch und thematisierte die Gefahr für die heimischen Arbeitsplätze seit Mitte der 1960er Jahre verstärkt öffentlich. Die deutschen Hersteller konnten im zunehmend schärfer werdenden Wettbewerb mit den Niedriglohn-Anbietern nur durch technische und betriebswirtschaftliche Kreativität konkurrieren. Allerdings sind diesem Wettbewerb im Bekleidungsgewerbe aufgrund der nach wie vor handwerklichen Fertigungsweise Grenzen gesetzt.

Zuvor war die GTB in wirtschaftspolitischen Fragen kein Gesprächspartner für die Arbeitgeberverbände, im Bundeswirtschaftsministerium wurde sie allenfalls am sogenannten Katzentisch geduldet. Diese Konstellation änderte sich ab Ende 1966 mit Karl Schiller als erstem sozialdemokratischem Wirtschaftsminister (siehe Kapitel 4.3.2). Die Arbeitgeberverbände verloren ihren exklusiven Zugang, ihre Interessenlage in der Handelspolitik differenzierte sich aus, die GTB avancierte zur Sprecherin der Textil- und der Bekleidungsbranche. Grundsätzlich gesprächs- und kooperationsbereit, änderte die Bundesregierung ihre liberale Handelspolitik zunächst nicht und lenkte erst nach heftiger öffentlicher Gegenwehr in Teilbereichen ein.

Die GTB musste ihre Tarifpolitik also unter schwieriger werdenden Wettbewerbsbedingungen gestalten. Hinzu kam die Herausforderung hoher Preissteigerungsraten, der dadurch gesteigerte Erwartungsdruck bei den Mitgliedern und die 1974 einsetzende Ölpreiskrise, die den Arbeitsplatzabbau beschleunigte.

4.3.1 Die Branchenpolitik gewinnt an Bedeutung

Auf dem Gewerkschaftstag 1968 machte sich Karl Buschmann neben tarif- und gesellschaftspolitischen Aspekten für ein neues Aufgabenfeld stark: die Wirtschaftspolitik und hier insbesondere die Handelspolitik. Die zunehmenden Textil- und Bekleidungsimporte setzten die Branchen unter Druck. Gesamttextil hatte schon in den 1950er Jahren Maßnahmen zum Schutz der heimischen Industrie gefordert. Die GTB stand diesem Ansatz seinerzeit kritisch gegenüber und verwies auf die unternehmerischen Aufgaben zur Erhaltung konkurrenzfähiger Produkte.

Im Hinblick auf den internationalen Handel setzte die GTB auf die gewerkschaftliche Entwicklung in den asiatischen Produktionsländern. In Japan war es gelungen, Gewerkschaften aufzubauen und die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Eine solche Entwicklung versuchte man in allen Ländern zu fördern und dadurch die Konkurrenz auf sozialem Gebiet einzuschränken. Gute Arbeitsbedingungen sollten den Handel fairer machen und gleichzeitig die regionalen Märkte stärken, so dass sich die neuen Produktionsländer nicht nur auf den Export konzentrierten. Jedoch würde dieser Prozess eine gewisse Zeit benötigen, weshalb sich die GTB schon Ende der 1950er Jahre dem Bundeswirtschaftsministerium gegenüber zumindest für einen begrenzten Zeitraum ebenfalls für eine restriktive Einfuhrpolitik aussprach.⁸⁵

Zehn Jahre später wurde die Positionierung auch nach außen deutlicher. Die GTB sah die Textilindustrie der Konkurrenz durch ständig steigende Einfuhren ausgesetzt, was zunehmend Arbeitsplätze in Deutschland gefährdete. Ihr Vorsitzender Buschmann stellte im Jahr 1968 die Frage, inwieweit unter unterschiedlichsten Sozial- und Arbeitsbedingungen produzierte Waren fair miteinander konkurrieren könnten. Er kritisierte, dass solche Produkte völlig frei auf dem Weltmarkt gehandelt würden. Zielländer der Textilherstellung in Niedriglohnländern seien ausschließlich die entwickelten Industrieländer in Europa, hier insbesondere die Bundesrepublik Deutschland und die USA. Setze sich dieser Prozess unreguliert fort, seien in den Industrieländern Arbeitsplätze gefährdet, ohne dass die breite Masse in den Entwicklungsländern nachhaltig von der Bekleidungs-Monostruktur profitieren würde.

Für die Unternehmerverbände war die GTB bis Mitte der 1960er Jahre kein Partner, mit dem man auf Augenhöhe Branchenprobleme diskutierte oder gar gemeinsame Strategien zur Beeinflussung der Politik entwickelte. Die GTB als Interessengruppe auf nationaler Ebene mit einzubeziehen berührte offensichtlich zu sehr das Selbstverständnis der Unternehmer als »Herren« der Textil- und der Bekleidungswirtschaft. Auf europäischer Ebene hingegen, wo die Distanz zu den betrieblichen und tariflichen Auseinandersetzungen größer war, wurde die GTB von Comitextil, dem Zusammenschluss der europäischen textilen Industrieverbände, regelmäßig hinzugezogen und nahm so Einfluss auf die Handelspolitik der EWG.⁸⁶

In der Bundesrepublik hatten die Arbeitgeber unter der Kanzlerschaft von Konrad Adenauer und Ludwig Erhard einen guten Zugang zum Bundeswirtschaftsminister, auch wenn sie mit ihren Anliegen nicht besonders erfolgreich waren. Die Distanz zur GTB speiste sich aus der Befürchtung, dass die Gewerk-

85 Vgl. die GTB-Aktennotiz über ein Gespräch von Karl Buschmann mit Dr. Töpfer, dem Textilreferenten des BMWi, am 12. November 1958, AdSD 5/GTBA100140.

86 Gertschen (2013): Klassenfeinde – Branchenpartner?, S. 208.

schaft tarifpolitische Konzessionen einfordern würde, wenn sie sich gemeinsam mit den Arbeitgeberverbänden für einen stärkeren Schutz der Textilindustrie gegen Importe einsetzte. Nach dem Regierungswechsel 1966 und der Bildung der ersten Großen Koalition hatte mit Karl Schiller ein Sozialdemokrat den Chefessel im Wirtschaftsministerium inne. Dies war zugleich das Ende der »alten Welt«, in der sich der Wirtschaftsminister die Redekonzepte für seine Treffen mit der GTB von Gesamttextil vorbereiten ließ.

Die GTB-Spitze hatte sich nach 1963 von der grundsätzlichen Skepsis oder gar Gegnerschaft zu den Unternehmern verabschiedet (siehe Kapitel 3.2.4). Im 1968 vorgelegten Geschäftsbericht erkannte sie ausdrücklich die unternehmerischen Erfolge an. Gerade die Textilindustrie sei hoch leistungsfähig, wurde betont, könne sich aber nur unter fairen Wettbewerbsbedingungen entwickeln. Die Textilgewerkschaft forderte

»keinen Naturschutzpark zur Überdeckung eventueller unternehmerischer Fehlleistungen. Sie erwartet aber von den zuständigen und für alle Bürger verantwortlichen politischen Gremien und staatlichen Stellen eine Wirtschafts-, Finanz- und Handelspolitik, die mit Nachdruck im inländischen wie im ausländischen Wirtschaftsbereich für gleiche Wettbewerbsmöglichkeiten für alle Industriezweige eintritt. Den verständlichen Wünschen sogenannter Entwicklungsländer, ihre Importe an Maschinen und anderen industriellen Erzeugnissen durch Lebensmittel und Textilerzeugnisse bezahlen zu wollen, muss durch eine ausgewogene Wirtschafts-, Finanz- und Handelspolitik begegnet werden.«⁸⁷

Gesamtwirtschaftlich hatte sich die Bundesrepublik zu einem Exportland entwickelt. Daher hatten die meisten Unternehmen und die Bundesregierung kein Interesse an Handelsbeschränkungen. Grundsätzlich erkannten diese Akteure, dass man auch Entwicklungsländern kompensierende Exporte zugestehen müsse, und da boten sich Textil- und Bekleidungswaren an. Außerdem ist der internationale Textilhandel auch vor dem Hintergrund des Kalten Krieges zu betrachten, denn die Förderung der wirtschaftlichen Entwicklung sollte die Resistenz gegenüber kommunistischen Bestrebungen und Bewegungen stärken – angesichts der Arbeitsbedingungen in den asiatischen »Sweatshops« kein wirklich erfolversprechendes Konzept. Dennoch fand die GTB mit ihrer Vorstellung eines fairen Welthandels selbst in der Gewerkschaftsfamilie kaum Resonanz. Deutsche Maschinen mit asiatischen Textilien zu bezahlen, mit einer so ausgerichteten Wirtschaftspolitik hatte die IG Metall zu dieser Zeit keine größeren Probleme.

Mitte der 1960er Jahre begann die GTB, die steigenden Textil-Bekleidungs-Importe als strukturelle Gefahr für Arbeitsplätze in Deutschland stärker in den

87 GTB: Geschäftsbericht 1965–1967 des Hauptvorstandes, S. 25.

Fokus ihrer Politik zu rücken. In der 1966 einsetzenden Rezession startete sie eine Kampagne, in deren Rahmen sie auf Betriebsversammlungen ihre Position zum Schutz der Arbeitsplätze deutlich machte. In einem Schreiben an Vizekanzler Willy Brandt und Wirtschaftsminister Karl Schiller forderte sie dringend faire Handelsbedingungen und den Schutz der heimischen Branchen.

Dass die GTB jetzt nicht nur die Arbeitsbedingungen im Blick hatte, sondern die Branchenentwicklung zu einem großen Thema machte, entsprach zwar dem Anliegen der meisten Textilunternehmer, war aber vielen von ihnen trotzdem nicht geheuer. Einerseits sprach Gesamttextil-Präsident Nicolaus H. Schilling von völliger Übereinstimmung; andererseits war das Misstrauen tief, die GTB werde sich Erfolge bei der wirtschaftspolitischen Unterstützung an den eigenen Hut heften und danach womöglich tarifpolitische Forderungen geltend machen.⁸⁸ Ein Großteil der Unternehmer witterte hier keine Chance, sondern einen Hinterhalt.⁸⁹ Doch langsam setzte im Unternehmerlager ein Umdenken ein und man fragte sich, ob ein gemeinsames Vorgehen die Einflussnahme auf die Import- und Wirtschaftspolitik vergrößern könne. Die Unternehmer planten, eine Reihe von Betriebsversammlungen wohlwollend zu begleiten – doch als der GTB-Vorsitzende Karl Buschmann 1967 auf einer Betriebsversammlung zum Auftakt dieser Versammlungsreihe auch vorsichtig die Tarifpolitik ansprach, beendete Gesamttextil jegliche Kooperation, bevor sie überhaupt Formen angenommen hatte.⁹⁰

4.3.2 Koordinatenwechsel in der Politik: Die sozialliberale Koalition

Der exklusive Zugang der Arbeitgeberverbände zum Wirtschaftsministerium fand mit dem Sturz von Bundeskanzler Ludwig Erhard sein Ende. Mit Karl Schiller brachte ein sozialdemokratischer Wirtschaftsminister keynesianische Globalsteuerungsinstrumente in die Wirtschaftspolitik ein. Wie Karl Buschmann setzte der »Godesberger« Schiller auf die Vorstellung einer partnerschaftlichen Zusammenarbeit auf sachlicher Ebene selbst bei gegensätzlichen Interessen. Ein Schritt zu einer solchen Politik war die »Konzertierte Aktion«, die Schiller ins Leben rief. Buschmann, Mitglied der entsprechenden DGB-Delegation, hatte jetzt einen direkten Draht ins Ministerium und wurde im November 1967 auch vom Minister empfangen.⁹¹ Die GTB war dorthin vorgedrungen, wo gesamtwirtschaftliche Entscheidungen getroffen wurden.

Jedoch verfolgte Schiller bei allen Freundlichkeiten gegenüber der GTB weiter die handelspolitische Liberalisierung. Bundesaußenminister Willy Brandt sah im

88 Gesamttextil: Protokoll Hauptausschusssitzung vom 9. Juni 1967, BWA No2 57.

89 Gertschen (2013): Klassenfeinde – Branchenpartner?, S. 239.

90 Gertschen (2013): Klassenfeinde – Branchenpartner?, S. 221.

91 Gertschen (2013): Klassenfeinde – Branchenpartner?, S. 214.

Außenhandel ein Mittel, um politische Entspannung mit wirtschaftlichen Vorteilen für die Staaten jenseits des Eisernen Vorhangs zu verbinden. Insbesondere in der Bekleidungsproduktion gab es in allen Ländern das Grund-Knowhow und entsprechende Produktionsstätten, eine Ausweitung war rasch und ohne allzu große Investitionen möglich. Als Gastredner auf dem Gewerkschaftstag 1968 vertrat Schiller diese Position dann auch kaum verklausuliert. Buschmann schlug anschließend gerade wegen der bestehenden Meinungsverschiedenheiten eine »kleine konzertierte Aktion« auf Branchenebene vor.

Das Wirtschaftsministerium richtete tatsächlich einen »Arbeitskreis Textilwirtschaft« als institutionelle Gesprächsrunde ein. Nachdem geklärt war, dass sozialpolitische Fragen nicht Gegenstand dieser Runde sein würden, beteiligten sich auch Gesamttextil und BBI an den Gesprächen.⁹² Dieser Vorgang ist kennzeichnend für den Rollenwechsel der GTB, die bei der Bundesregierung eine branchenpolitische Gesprächsrunde erreichte, an der auch die Arbeitgebervertreter teilnahmen und die zum Initiator für branchenpolitische Aktivitäten wurde. Alle Branchenbeteiligten, also Gesamttextil, BBI und GTB, machten die Importe zum Kernthema und sprachen sich für Höchstgrenzen aus, wenn extreme Unterschiede bei Lohnkosten und Sozialbedingungen vorlagen. Das Bundesministerium für Wirtschaft hatte damit wenig im Sinn und präferierte die Idee, die Industrie stärker an den Importlizenzen zu beteiligen, um ihr über eine »Mischkalkulation« zu ermöglichen, günstigere Preise anbieten zu können.⁹³

Hatten viele Unternehmer auf ein »sozialdemokratische Intermezzo« im Wirtschaftsministerium gehofft, so sahen sie sich nach der Bundestagswahl 1969 einer Koalition von SPD und FDP mit einem SPD-Bundeskanzler gegenüber. Dieser politische Umbruch und das erkennbare Reformklima samt einer von der Regierung geplanten Mitbestimmungsinitiative versetzte insbesondere die Unternehmer in der Textil- und der Bekleidungsbranche in Unruhe. Für viele schienen sich Abgründe zu öffnen und in der Vorstellungswelt mancher Unternehmervverbände stand der Sozialismus unmittelbar vor der Tür.⁹⁴

Das Wirtschaftsministerium blieb in der Hand von Karl Schiller und die Politik der neuen Bundesregierung wich nicht grundsätzlich vom Kurs des stärkeren Freihandels ab, im Gegenteil: Die neue Ostpolitik wurde durch die Aufstockung der Kontingente für die »passive Lohnveredelung« flankiert. Diese Form der Produktionsverlagerung in Länder mit niedrigen Löhnen wurde von den großen Bekleidungsunternehmen genutzt, doch die Mehrheit der »Kleinen« innerhalb der BBI sorgte dafür, dass sich ihr Verband gegen diese Politik wandte. Noch sah sich

92 Gertschen (2013): Klassenfeinde – Branchenpartner?, S. 237.

93 Gertschen (2013): Klassenfeinde – Branchenpartner?, S. 239.

94 So bildete der starke Verband der Nordwestdeutschen Textilindustrie eine Art Kampffonds zur Verteidigung des freien Unternehmertums.

die Mehrheit der Unternehmer im BBI auf einer Linie mit Gesamttextil. Die Bundesregierung dagegen förderte die Ausweitung der Importmöglichkeiten als Mittel zur Preisdämpfung und Entspannung des Arbeitsmarktes, befand man sich doch mitten im Wirtschaftsboom der Jahre 1969/1970.

Die Positionen von Gesamttextil und BBI waren nicht ohne innere Widersprüche. Bekleidungsunternehmen ließen schon seit Beginn der 1960er Jahre im Ausland fertigen – Seidensticker-Hemden kamen aus Hongkong, Trenchcoats des Marktführers F. W. Brinkmann wurden in Polen genäht. Auch Textilunternehmen sahen sich nach ausländischen Produktionsstätten um oder importierten einfache Produkte und Vorstufenerzeugnisse. Unzweideutig war von allen Branchenakteuren nur die Haltung der GTB, deren Anliegen die Verteidigung der inländischen Arbeitsplätze gegen die aus ihrer Sicht unfair produzierende Konkurrenz war. Im Ostblock waren es die niedrigen Lohnkosten, die auch durch politisch festgesetzte Wechselkurse erreicht wurden. In den asiatischen Textil-exportländern gab es kaum freie gewerkschaftliche Betätigungsmöglichkeiten, vielfach herrschten unmenschliche Arbeitsbedingungen, Kinderarbeit und selbst Zwangsarbeit. Zudem verschärfte die Konkurrenz aus der EG, insbesondere aus Italien, den Druck auf die bundesdeutschen Hersteller.

Aus dieser Konstellation, ihrer klaren Linie und ihrer Nähe zur SPD, die nun den Kanzler stellte, erwuchs der GTB die tonangebende Rolle in der Branchenpolitik der nächsten Jahre. Trotz grundsätzlicher Loyalität zur sozialliberalen Regierung setzte sie diese branchenpolitisch erheblich unter Druck und erzielte eine erstaunliche Wirkung.

4.3.3 Stürmische Zeiten – Beschäftigung unter Druck

Bis 1973 profitierten die Textil- und die Bekleidungsindustrie von der wachsenden Wirtschaft. Preisbereinigt stieg das Bruttoinlandsprodukt von 1970 bis 1973 im Durchschnitt um jährlich 4 Prozent; die Ausgaben für den privaten Konsum stiegen jährlich sogar um fast 5 Prozent.⁹⁵ Bundesregierung und Bundesbank sahen die gesamtwirtschaftliche Stabilität gefährdet, so dass die Bundesbank das Geld knapp und teuer machte, was insbesondere die Mittelständler traf. Die Bundesregierung versprach sich darüber hinaus von mehr Importen eine preisdämpfende Wirkung. Im Rahmen eines »Stabilitätsprogramms« beschloss sie im Mai 1973, die Importmöglichkeiten aus den Ostblockstaaten und Südostasien um 900 Millionen DM zu erhöhen, wovon 700 Millionen DM auf Textil- und Bekleidungsimporte entfielen.

95 Statistisches Bundesamt (Destatis) (2019): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen. Inlandsproduktberechnung. Lange Reihen ab 1970, S. 120.

Das Wirtschaftsministerium war nach der Bundestagswahl 1972 an die FDP gefallen und Wirtschaftsminister Hans Friderichs ging auf die GTB-Proteste nicht ein. Auf dem Umweg über Brüssel – die Maßnahmen mussten von der EWG genehmigt werden – gelang es der GTB, die Erhöhung des textilen Importvolumen auf 400 Millionen DM zu drücken.⁹⁶ Dennoch verdoppelte sich der Importüberschuss bei Textilien von 1970 bis 1972. Einen wesentlichen Beitrag dazu leistete die »Containerisierung« des internationalen Handels. Wurde die Fracht zuvor einzeln als Stückgut und seefest verpackt, erleichterten, beschleunigten und verbilligten nun genormte Container, die auf Straße wie auf See transportiert werden konnten, Verpackung und Transport von Massenwaren.⁹⁷

Noch bevor die arabischen Länder nach dem Jom-Kippur-Krieg 1973 die erste Ölpreiskrise auslösten, was zu einer weltweiten Rezession führte, zeigten sich schon Krisenanzeichen bei Textil und Bekleidung. Überdurchschnittliche Produktivitätssteigerungen führten 1973 zu einem Rückgang der Arbeitsplätze in der Textilindustrie um 5,3 Prozent, in der Bekleidungsindustrie verringerte sich die Beschäftigung um 3,3 Prozent – der mit Ausnahme des Rezessionsjahres 1967 höchste Wert in der Nachkriegsgeschichte der Branche.⁹⁸

Die bundesdeutsche Wirtschaft rutschte 1974 in eine Rezession, die 1975 in einem Rückgang des Bruttoinlandsproduktes um 0,9 Prozent mündete und das Ende der Vollbeschäftigung für die nächsten Jahrzehnte bringen sollte. 1976 erholte sich die Gesamtwirtschaft mit einem Wachstum von 4,9 Prozent deutlich.⁹⁹ In der Textil- und der Bekleidungsindustrie führten die Strukturprobleme jedoch zu einem anhaltenden Beschäftigungsrückgang. Von 1973 bis 1977 gingen über 180.000 Arbeitsplätze verloren, was einem Rückgang um rund 25 Prozent bei Textil und 29 Prozent bei Bekleidung entsprach.¹⁰⁰

Ausschlaggebend waren mehrere Gründe. So hatte sich die Textilindustrie auf Massenproduktion eingerichtet; die in großen Mengen produzierten Standardartikel wurden nun zunehmend importiert. Die unterausgelasteten Kapazitäten der deutschen Unternehmen erschwerten die Refinanzierung der teuren Maschinenparks, was in Verbindung mit der Hochzinspolitik zu vielen Unternehmenszusammenbrüchen führte. Durch die Krise 1974/1975 änderte sich das Konsumverhalten; angesichts von drohender Arbeitslosigkeit waren die hohen Steigerungsraten des privaten Verbrauchs passé. Außerdem erreichte der Kulturwandel bei Bekleidung, der mit der 1968er Bewegung eingesetzt hatte, jetzt auch

96 GTB: Geschäftsbericht 1971–1973 des Hauptvorstandes, S. 95.

97 Vgl. Preuß (2007): Eine Kiste erobert die Welt.

98 GTB: Geschäftsbericht 1971–1973 des Hauptvorstandes, S. 104f.

99 Statistisches Bundesamt (Destatis) (2019): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen. Inlandsproduktberechnung. Lange Reihen ab 1970, S. 120.

100 Statistisches Bundesamt (2008): Fachserie 4, Reihe 4.1.1.

die Mitte der Gesellschaft. Klassische Anzüge und Kostüme waren immer weniger gefragt, die ausländische Konkurrenz wurde immer größer.

4.3.4 Soziale Freunde, liberale Feinde: Die GTB mobilisiert die Branchen

Seit 1969 stellte die SPD als mit den Gewerkschaften traditionell verbundene Partei den Bundeskanzler. Schon mit ihrem Regierungseintritt 1966 hatten sich die Verhältnisse gewandelt. Gewerkschaftliche Forderungen wurden Wirklichkeit. Mit einem modernisierten Berufsbildungsrecht und der Lohnfortzahlung für Arbeiter:innen im Krankheitsfall setzte die neue Regierungskoalition sozialpolitische Meilensteine. Das 1972 in Kraft getretene neue Betriebsverfassungsgesetz erleichterte den gewerkschaftlichen Zugang zu den Betrieben und damit die Gründung von Betriebsräten. Insofern sah die GTB

»die Hoffnung, daß die seit Jahren überfälligen gesellschaftspolitischen Reformen jetzt endlich verwirklicht und eine arbeitnehmerfreundlichere Politik einsetzen werde. [...] Die Hoffnung hat sich [...] als tragfähig erwiesen.«¹⁰¹

In der Tat waren die flexible Altersgrenze ab 63 Jahren für den Renteneintritt, die Öffnung der Rentenversicherung für Hausfrauen, eine Krankenversicherungsreform, mit der auch Vorsorgeuntersuchungen Kassenleistungen wurden, ein höheres Kindergeld und bessere Wohngeldbestimmungen in Kraft getreten.

Zwar fand die GTB im Bundeswirtschaftsministerium offene Türen vor, aber keine Bereitschaft, den liberalen Textil- und Bekleidungshandel einzuschränken. Ganz im Gegenteil hatte man dort aus politischen Gründen und zur Dämpfung der Preissteigerung höhere Textilimporte ermöglicht. Dies führte bei Buschmann trotz der Zustimmung zur Regierungspolitik im Hinblick auf sozialpolitische Maßnahmen zu schärferen Tönen, wo es um die Branchenpolitik ging. Wenn die Ostpolitik einseitig zulasten der Beschäftigten in der Textil- und Bekleidungsindustrie gehe, dann habe die Loyalität gegenüber dieser Politik und der Bundesregierung ihre Grenzen.¹⁰² Immer dringlicher wurde darauf hingewiesen, dass die Mitglieder der Gewerkschaft auf Kampfmaßnahmen drängten. Dies wurde in Regierungskreisen durchaus ernst genommen, zählte man doch Buschmann »mit seiner im Grunde sehr einsichtigen Gewerkschaft« zu den Gemäßigten unter den Gewerkschaftsführern.¹⁰³

101 GTB: Geschäftsbericht 1971–1973 des Hauptvorstandes, S. 51.

102 Gertschen (2013): Klassenfeinde – Branchenpartner?, S. 244.

103 BMWi-Vermerk über das Gespräch Ehmke-Buschmann von 8. Dezember 1970, zit. nach Gertschen (2013): Klassenfeinde – Branchenpartner?, S. 244.

Im zweiten Halbjahr 1973 schaltete die GTB von aggressiver Rhetorik auf konkrete Maßnahmen um. Die Textilkonjunktur trübte sich weiter ein; abgesehen von den Personalreduzierungen befanden sich Ende des Jahres 80.000 Beschäftigte in Kurzarbeit.¹⁰⁴ Neben den steigenden Importen trafen die Konjunkturdämpfungsmaßnahmen die mittelständische Branche besonders hart. Auf regionalen Kundgebungen forderte die GTB ein Ende dieser restriktiven Wirtschaftspolitik und rief schließlich zu einem »Marsch auf Bonn« auf. Lange genug hatte die Gewerkschaft die Lippen gespitzt; in Bonn zeigte man sich nun erschrocken, dass auch gepfiffen wurde. Neben einer Lockerung der Anti-Inflations-Stabilitätspolitik forderte die GTB eine aktive Branchenpolitik. Außerdem solle die Regierung ein Szenario entwickeln, um die Frage zu beantworten, welche Kapazitäten im Textil- und Bekleidungssektor mittel- und langfristig notwendig und erwünscht seien. Vor diesem Hintergrund sei auch die »Theorie der weltweiten Arbeitsteilung« zu überprüfen und zu überarbeiten.¹⁰⁵

Die Bundesregierung reagierte. Bereits im Vorfeld der Demonstration beschloss sie, die Erhöhung der Einfuhren aus den Ostblockländern für 1974 zurückzunehmen und die Importquoten aus Asien zu senken. Nach der Kundgebung mit 12.000 Teilnehmer:innen am 13. Dezember 1973 in Bonn beschloss das Bundeskabinett, die Finanzierungsmöglichkeiten für kleine und mittelgroße Unternehmen im Allgemeinen und speziell für die Textil-, Schuh- und Bauwirtschaft auszuweiten.¹⁰⁶

Die GTB war eine öffentliche Konfrontation mit der Bundesregierung eingegangen, aber in differenzierter Form. Zwar sah man auch Transparente wie »Willy, denk daran, bald sind Wahlen«, aber den Hauptstrom des Zorns konnte man gegen FDP-Wirtschaftsminister Hans Friderichs lenken. Helmut Schmidt als für die Konjunkturpolitik verantwortlicher Finanzminister blieb weitgehend von Vorwürfen verschont. Die Demonstration war durchaus im Interesse von Gesamttextil, auch wenn man sich mit der öffentlichen Unterstützung zurückhielt. So musste der Arbeitgeberverband mit ansehen, wie die GTB in der Öffentlichkeit erfolgreich zur Vertreterin der Branche aufstieg. Diese Sicht unterstrich der frisch gekürte Bundeskanzler Helmut Schmidt im Herbst 1974, als er in seinem Grußwort auf dem GTB-Gewerkschaftstag Karl Buschmann als den »wichtigste[n] und bedeutendste[n] Sprecher der Textil- und Bekleidungsindustrie« bezeichnete.¹⁰⁷

Die Proteste der GTB 1973 sollten kein einmaliges Aufbäumen sein, im Gegenteil: In den 1970er und 1980er Jahren machte die GTB Aktivitäten für sichere

104 textil-bekleidung, Ausgabe 12/1973, S. 3.

105 textil-bekleidung, Ausgabe 1/1974, S. 12.

106 Gertschen (2013): Klassenfeinde – Branchenpartner?, S. 291.

107 GTB: Protokoll des 12. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 3.–8. November 1974 in München, S. 14.

Arbeitsplätze zu einem zentralen Aktionsfeld. Sie entwickelte Konzepte, wie sich soziale Fragen in Handelsverträge aufnehmen ließen. Freihandel könne nur mit Ländern vereinbart werden, die die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation ILO ratifiziert hätten und auch anwendeten. Dies betrifft insbesondere die Punkte Vereinigungsfreiheit, also die Möglichkeit zur freien gewerkschaftlichen Betätigung, und das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit.

4.3.5 Kämpferische Lohnpolitik zum Auftakt der 1970er Jahre

Die spontanen Streiks von 1969 (siehe Kapitel 4.1.7) hatten Wirkungen für die Folgejahre und die auf Sozialpartnerschaft ausgerichtete GTB fiel nicht gerade durch tarifpolitische Leisetreterei auf. Auch unter dem Druck, der insbesondere aus dem Tarifbezirk Nordrhein der Textilindustrie kam, setzte sie 1970 bis 1973 Tarifabschlüsse durch, die oberhalb des Industriedurchschnitts lagen. So erhöhten sich die Stundenlöhne in der Textilindustrie in diesem Zeitraum um 51 Prozent, in der Gesamtindustrie um 47 Prozent. Die Effektivlöhne in der Textilindustrie stiegen allein 1970 um 13,5 Prozent, während sie im gesamten Verarbeitenden Gewerbe um 11,8 Prozent stiegen.¹⁰⁸

In der Bekleidungsindustrie gelang es 1970 erstmals seit 1962, einen Tarifabschluss auf Bundesebene zu erreichen, doch schon im Folgejahr scheiterten diese zentralen Verhandlungen wieder. Nach Urabstimmungen und Streiks, die schwerpunktmäßig in Westfalen organisiert wurden, erreichte die GTB 1971 neben einer Lohnerhöhung von 9 Prozent die Verlängerung des Jahresurlaubs um vier Tage. Trotz der Auseinandersetzungen in dieser Tarifrunde wurden die Verhandlungen für die Bekleidungsindustrie auch in der Folge auf Bundesebene weitergeführt. In der Textilindustrie wurde 1971 zwar nicht gestreikt, aber der Durchbruch zu neuen Tarifverträgen ebenfalls erst nach Urabstimmungen erreicht.

Um die Auswirkungen des Verbots der Effektivlohnklausel (siehe Kapitel 4.1.6) zu begrenzen, forderte die GTB 1971 auch strukturelle Tarifverbesserungen. Die Tariflöhne sollten »vorweg«, also im Vorfeld der eigentlichen Lohnerhöhung angehoben werden. Diese Anhebung, so das Konzept, sollte mit übertariflichen Lohnbestandteilen verrechenbar, also für die Betriebe kostenneutral sein. Dadurch sollte der Spielraum der Unternehmen, übertarifliche Löhne mit Tarifierhöhungen zu verrechnen, verkleinert werden. Hier konnte sich die Gewerkschaft jedoch noch nicht durchsetzen.

1973 folgte eine dramatische Tarifrunde. Die Inflationsrate war deutlich im Steigen begriffen, was sich jedoch erst im Laufe des Frühjahrs nach Beschluss der

108 Statistisches Bundesamt (Destatis) (2017): Verdiensterhebung im Produzierenden Gewerbe, Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe ab 1950.

Tarifforderungen in vollem Umfang zeigte.¹⁰⁹ Die Tarifforderungen wurden zu Anfang des Jahres beschlossen, die Tarifverträge dann zu Ende April gekündigt. Angestrebt waren 60 Pfennig für alle Lohngruppen, was einer durchschnittlichen Erhöhung von 11 Prozent entsprach. Angesichts der Hochkonjunktur und der Preissteigerungsrate wurden im Frühjahr 1973 in anderen Branchen bereits Tarifabschlüsse in dieser Höhe erzielt, aber die Tarifverhandlungen für die Textilbranche scheiterten im Pilotbezirk Nordrhein Anfang Mai. Wieder führte die GTB Urabstimmungen durch und unternahm vor dem beschlossenen Streikbeginn einen letzten Einigungsversuch.

Weil das letzte Angebot der Arbeitgeber von 59 Pfennig abgelehnt worden war, mussten diese zur Abwendung der bereits festgelegten Streiks die Tarifforderung in voller Höhe, also 60 Pfennig für alle Tarifgruppen, erfüllen. Zusätzlich wurden eine Erhöhung des Urlaubsgelds um 60 DM und eine tarifliche Jahressonderzahlung zu Weihnachten in Höhe von 25 Prozent eines Monatseinkommens vereinbart (siehe Kapitel 4.3.6). Auch die Bekleidungsindustrie akzeptierte die volle Erfüllung der 60-Pfennig-Forderung und neben dieser Entgelterhöhung konnte auch hier ein Einstieg in das 13. Monatseinkommen vereinbart werden.

Während eine Branchenkrise in der Textil- und der Bekleidungsindustrie schon 1973 spürbar war, setzte 1974 – ausgelöst durch den Ölpreisschock – eine allgemeine Wirtschaftskrise ein. Die Tarifpolitik der Folgejahre musste sich in einer »scharfen Krise« bewähren, die – wie der entsprechende Geschäftsbericht ausführt – die Branchen besonders hart traf. Während die Gesamtzahl der Arbeitsplätze in der Bundesrepublik von 1974 bis 1977 um 3,0 Prozent abnahm, betrug der Beschäftigungsabbau in den Branchen Textil und Bekleidung 26,5 Prozent – mehr als ein Viertel der Arbeitsplätze gingen verloren. Trotzdem setzte die GTB in diesen vier Jahren Tarifierhöhungen von insgesamt 33,9 Prozent bei Textil und 33,1 Prozent bei Bekleidung durch. Dadurch stiegen die Realeinkommen in diesen Branchen um durchschnittlich 2,8 Prozent jährlich, in der Gesamtwirtschaft wurden durchschnittlich 2,9 Prozent erreicht. Nach den kampfbestimmten Tarifrunden 1970 bis 1973 wurden diese Ergebnisse in der Textilindustrie ohne größere Kampfmaßnahmen erzielt.

In der Bekleidungsindustrie zeigten sich die Verhandlungen auf Bundesebene fragil. So verweigerten die Arbeitgeber der Bekleidungsindustrie Nordrhein 1975 die Anerkennung des auf Bundesebene erzielten Ergebnisses, die unterfränkischen Arbeitgeber scherten 1976 aus, wurden aber schließlich doch auf das Bundesergebnis verpflichtet. In Nordrhein bedurfte es eines Streiks, aber am zweiten Streiktag lenkte der Arbeitgeberverband ein, was die von ihm vertretenen Unter-

109 Der Verbraucherpreisindex stieg 1972 um 5,4 Prozent und 1973 um 7,1 Prozent; vgl. Statistisches Bundesamt (Destatis) (2021): Preise. Verbraucherpreisindizes für Deutschland. Lange Reihen ab 1948, JD-Index.

nehmen zusätzliche 0,2 Prozent Lohnerhöhung im Vergleich zum Bundesergebnis kostete. Diese Ergebnisse zeigen, dass die Einkommensentwicklung in der Tarifpolitik nach wie vor an erster Stelle stand. Besondere beschäftigungssichernde Tarifforderungen formulierte die GTB in dieser Zeit nicht. Die aktive Lohnpolitik wurde auch als stabilisierend für den privaten Konsum mit der daraus folgenden beschäftigungssichernden Wirkung begründet.

Aus heutiger Sicht ist diese aktive, teilweise aggressive Lohnpolitik nicht leicht verständlich. Ein wichtiger Faktor waren die ungewohnt hohen Preissteigerungsraten, die insbesondere niedrige Einkommensgruppen trafen. Trotz aller Tarifierfolge lagen die Verdienste in der Textil- und der Bekleidungsindustrie im Vergleich mit allen industriellen Verdiensten auf den hinteren Rängen. Im gesamtindustriellen Vergleich erreichten die Entgelte im Bereich Textil und Bekleidung bei 42 Industriezweigen maximal Position 34. 1973 lag die Differenz zum industriellen Durchschnitt bei den Bruttomonatsverdiensten bei Arbeiter:innen in der Textilindustrie im Vergleich zum gesamten Verarbeitendem Gewerbe bei 126 DM monatlich (16,6 Prozent), bei den Arbeiter:innen in der Bekleidungsindustrie bei 217 DM (28,6 Prozent). Trotz prozentual ungefähr gleich hoher Abschlüsse vergrößerte sich die Differenz bis 1980 bei Textil auf 226 DM, bei Bekleidung auf 352 DM monatlich.¹¹⁰

Dass die Unternehmen durch die Tarifierhöhungen nicht grundsätzlich überfordert wurden, zeigt ein Blick auf die Lohnquoten. Der Anteil der Löhne und Lohnnebenkosten am Umsatz sank in der Textilindustrie leicht von 23,4 Prozent im Jahr 1970 auf 23,1 Prozent im Jahr 1980. Bei Bekleidung fiel die Lohnquote im gleichen Zeitraum von 24,6 Prozent auf 23,0 Prozent.¹¹¹ Trotz der hohen Arbeitsplatzverluste herrschte in der GTB-Mitgliedschaft also keine Verzichtsstimmung. Angesichts der Sozial- und Arbeitsbedingungen in den neuen Produktionsländern in Fernost gab man sich nicht der Illusion hin, dass Arbeitsplätze durch Lohnverzicht zu erhalten seien.

Ein von Gesamttextil für Oktober 1973 erstellter internationaler Lohnvergleich wies für die Textilindustrie in der Bundesrepublik Deutschland Gesamtlohnkosten (einschließlich Sozialabgaben, Urlaubs- und Feiertagsentgelte, sowie Krankheitskosten) pro Stunde von 10,06 DM aus, für Hongkong betrug dieser Satz 1,45 DM.¹¹² Der Schutz der Arbeitsplätze vor dieser Konkurrenz wurde auf dem Feld der Handelspolitik bearbeitet.

Der lohnpolitische Erfolg der GTB in Zeiten des »rheinischen Kapitalismus« wurde nicht zuletzt durch den die Arbeitgeberverbände einschließenden Konsens

110 Statistisches Bundesamt (Destatis) (2017): Verdiensterhebung im Produzierenden Gewerbe, Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe ab 1950.

111 Berechnungen der GTB; vgl. die entsprechenden Geschäftsberichte des Hauptvorstandes.

112 Gesamttextil: Lohnkostenvergleich pro Arbeiterstunde, BWA V12 303.

erleichtert, dass die Einkommensentwicklung in allen Branchen zumindest im Großen und Ganzen mit der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung Schritt halten müsse.

4.3.6 Neue tarifpolitische Felder werden bestellt

Nachdem die GTB in den 1960er Jahren ein tarifliches Urlaubsgeld durchgesetzt hatte, erreichte sie in der kampfbestimmten Tarifrunde 1973 einen Einstieg in die Absicherung des bislang von vielen Firmen ohne rechtliche Verpflichtung gezahlten Weihnachtsgeldes. Nun wurden zunächst 25 Prozent eines Monatsentgelts als verbindliche Jahressonderzahlung in der Vorweihnachtszeit gezahlt. Zuvor gab es in den Textil- und Bekleidungsunternehmen die unterschiedlichsten Regelungen, die jedoch stets »freiwillig« und ohne einen Rechtsanspruch für die Zukunft zu begründen gezahlt wurden – oder manchmal auch nicht. Außerdem wurden die Arbeitgeber zur Zahlung sogenannter vermögenswirksamer Leistungen, einer staatlich begünstigten Sparförderung, verpflichtet. Für die Bekleidungsindustrie gelang es, ein neues Lohntarifschema zu vereinbaren. Nachdem die GTB mit der Forderung, die Tarifsätze vor Erhöhungen kostenneutral anzuheben und dadurch übertarifliche Leistungen abzusichern, 1971 gescheitert war, gelang ihr das in Folgejahren mehrfach.

Neben diesen zur Lohnpolitik zählenden monetären Tarifleistungen wurden Konzepte für eine menschlichere Arbeitswelt entwickelt (siehe Kapitel 6.3.1). Dazu zählte der Ansatz, Lohnzuschläge – sei es für Mehrarbeit, Schicht- oder Wochenendarbeit – anstatt in Geld auch in Form von bezahlter Freizeit zu gewähren. Ein weiterer tariflicher Erfolg gelang 1974: Der »Tarifvertrag zum Schutz älterer Arbeitnehmer« schützte über 55-Jährige grundsätzlich vor betriebsbedingten Kündigungen und sicherte ihren Verdienst bei Akkord- und Prämienlohn.

Am Ende dieses für die Bekleidungsindustrie beschäftigungspolitisch katastrophalen Jahrzehnts gelang gerade hier ein großer Schritt in der qualitativen Tarifpolitik. In der Tarifrunde 1979 wurde durch den Abschluss eines Bundes-Manteltarifvertrags für die Bekleidungsindustrie der 18-jährige tariflose Zustand auf diesem Feld beendet. Mit dieser Vereinbarung wurde die Mitbestimmung der Betriebsräte bei der menschengerechten Arbeitsplatzgestaltung ausgeweitet, Mindestzuschläge für Beschäftigte im Leistungslohn garantiert und weitere Verbesserungen erzielt (siehe Kapitel 6.3.1).

Die Durchsetzung des Tarifvertrags 1979 verband die GTB geschickt mit der populären Forderung nach vollen sechs Wochen Jahresurlaub für alle. Insbesondere um die Verhandlungskommission in diesem Punkt zu unterstützen, legten 28.000 Beschäftigte am entscheidenden Verhandlungstag die Arbeit nieder – mit Erfolg: Der neue Tarifabschluss sicherte eine sofortige Urlaubsverlängerung um zwei Tage; ab 1982 war der Urlaubsanspruch von sechs Wochen im Jahr mit einer

nochmaligen Verlängerung unabhängig von Betriebszugehörigkeit und Lebensalter erreicht. Damit war die Bekleidungsindustrie beim Jahresurlaub, wie bereits Anfang der 1960er Jahre, erneut führend.

4.4 Reformen im DGB und in der GTB

Eine Grundvoraussetzung für die gewerkschaftliche Durchsetzungsfähigkeit ist finanzielle Stärke – nicht nur im Hinblick auf die Möglichkeit, die Mitglieder bei Arbeitskämpfen zu unterstützen. Stärker noch als heute spielten schnelle Erreichbarkeit, persönliche Präsenz und räumliche Nähe zu den Gewerkschaftsbüros zu der Zeit eine Rolle, als deutlich weniger Kommunikationsmittel und digitale Möglichkeiten der Informationsbeschaffung zur Verfügung standen. Um diese Ziele zu gewährleisten, bedurfte es einer Organisation, die nicht zu viele Ressourcen für die Verwaltung verbrauchte, um eine optimale personelle Ausstattung für die Betreuung vor Ort zu garantieren und genügend finanzielle Mittel für die Bildungsarbeit verwenden zu können.

In der unmittelbaren Nachkriegszeit erfreuten sich die Gewerkschaften eines großen Zulaufs, doch nach 1952 schrumpfte die Mitgliederzahl tendenziell. Bis 1960 sank der Organisationsgrad der GTB von 55 Prozent auf 38 Prozent. Die gewerkschaftspolitischen Maßnahmen der neuen GTB-Führung gegen diese Entwicklung sind in Kapitel 3.2 beschrieben, doch die »Reformer« wollten auch nach innen wirken. Sie hatten den Anspruch, auch die innere Organisation zu modernisieren und zu professionalisieren, um die Gewerkschaft finanziell zu stärken und effektiver auszurichten.

Dazu gehörte auch die Frage der Arbeitsteilung zwischen den in den 1960er Jahren sechzehn Mitgliedsgewerkschaften und dem DGB als übergeordnetem Dachverband: Wer sollte welche Aufgaben wahrnehmen? Die Struktur des DGB mit seinen selbstständigen Gewerkschaften war maßgeblich von den alliierten Besatzungsmächten geprägt worden. Die angestrebte deutsche Gewerkschaftseinheit fiel jedoch der deutschen Teilung zum Opfer; nach der Berlin-Blockade 1948 war der gesamtdeutsche Ansatz gestorben. Danach entwickelte sich der ursprünglich angestrebte starke Bund der westdeutschen Gewerkschaften immer differenzierter, nicht zuletzt wegen der unterschiedlichen Voraussetzungen für die Organisation der Beschäftigten, stärker werdenden Einzelgewerkschaftsinteressen und unterschiedlicher politischer Ausrichtungen.

4.4.1 Strukturelle Schwierigkeiten

Im Vergleich zu anderen Industriegewerkschaften hatte die GTB strukturelle Nachteile. Die Textil- und die Bekleidungsindustrie waren im Gegensatz zu den führenden Industriebranchen durch eine Klein- und Mittelbetriebsstruktur geprägt. Der hohe Anteil von Frauen, deren Rolle in der Arbeitswelt der ersten Nachkriegsjahrzehnte nur als »vorübergehend« definiert wurde, erleichterte die gewerkschaftliche Organisation nicht (siehe Kapitel 5.2). Hinzu kamen unterhalb des Industriedurchschnitts liegende Löhne, was entsprechend geringe Gewerkschaftsbeiträge zur Folge hatte. Gewerkschaften in Branchen mit vielen Großbetrieben und anderer Beschäftigtenstruktur hatten deutlich bessere Voraussetzungen, was bereits in den 1950er Jahren zu großen Unterschieden bei Beiträgen und Leistungen geführt hatte. Heinz Vietheer, Vorsitzender der Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV) beklagte noch 1961:

»Der Unterschied im Monatspflichtbeitrag beträgt z. B. von einer Gewerkschaft zur anderen bei gleichem Verdienst über 500 v. H. Selbst bei den beiden größten Gewerkschaften beträgt der Unterschied im höchsten Monatsbeitrag das Doppelte. Streikunterstützung: Unterschied bis zur dreifachen Leistung. Krankengeld: Unterschied bis zur vierfachen Leistung. Sterbegeld: Unterschied bis zur siebenfachen Leistung. Altersunterstützung: Unterschied in der Leistung von dreifacher Höhe.«¹¹³

Die Ursache hierfür sah Vietheer in der mangelnden Autorität der Dachorganisation und in der ungenügenden Koordination zwischen den Gewerkschaften. Daher plädierte er für eine bessere Abstimmung und eine zumindest vorsichtige Annäherung im Hinblick auf Beitragshöhe und Leistungen der Gewerkschaften.¹¹⁴

4.4.2 Für einen stärkeren Gewerkschaftsbund

Die kleineren Gewerkschaften versuchten ab 1959, dem DGB mehr Aufgaben zukommen zu lassen und eine Gestaltungsmacht bei der Koordinierung möglichst vergleichbarer Beiträge und Leistungen für Mitglieder zu erreichen. Sie scheiterten jedoch an den großen Gewerkschaften, insbesondere der IG Metall, die kein Interesse an einer Stärkung des DGB hatte, weil sie über genügend Finanzkraft verfügte, um die für ihre Aufgaben erforderlichen Mittel selbstständig aufzubringen. Ohne einen starken DGB konnte die IG Metall als größte Gewerkschaft ihren Kurs und ihre politische Ausrichtung ohne Abstimmung mit anderen festlegen

¹¹³ Vietheer (1961): Koordination und Konzentration im gewerkschaftlichen Bereich, S. 163.

¹¹⁴ Vietheer (1961): Koordination und Konzentration im gewerkschaftlichen Bereich, S. 165.

und hatte so aufgrund ihrer Größe und Bedeutung einen präjudizierenden Charakter für alle Gewerkschaften.

1969, nachdem die GTB unter Karl Buschmann einen Kurs der Professionalisierung und Effektivitätssteigerung des eigenen Apparates eingeschlagen hatte, forderte sie eine entsprechende Kursänderung auch für den DGB. Die Frage der zukünftigen DGB-Struktur stand dann beim 8. Ordentlichen DGB-Kongress im Mai 1969 auf der Tagesordnung. Wegen der sehr unterschiedlichen Vorstellungen sollte eine vertiefte Diskussion erfolgen. Nach einigen selbstkritischen Beiträgen, die Neuerungen anmahnten, betonte der IG Metall-Vorsitzende Otto Brenner, kein Reformfetischist zu sein, und mahnte vor zu viel Eifer in dieser Sache.¹¹⁵ Schließlich setzten die Befürworter mit einer knappen Mehrheit durch, dass auf einem außerordentlichen Kongress über eine neue DGB-Satzung entschieden werden solle.

Bis zu diesem Kongress, der im Mai 1971 in Düsseldorf stattfand, war Karl Buschmann zum Sprecher derjenigen avanciert, die einen klaren Reformkurs vorantrieben, der entscheidende Veränderungen vorsah. Die GTB legte dem Kongress einen kompletten neuen Satzungsentwurf vor und sparte nicht mit Kritik an den bestehenden Verhältnissen. Buschmann bestritt, dass die Gewerkschaften in ihrer damaligen Form den Mitgliedern einen größtmöglichen Nutzen brächten. Er wies darauf hin, dass es den Gewerkschaften nicht gelinge, ihren Organisationsgrad zu steigern, da die wachsende Beschäftigung keinen Niederschlag in der Mitgliederentwicklung finde. Er vermisste eine schonungslose Analyse und fragte:

»Am 1. Mai haben wir mit vielen Rednern aus fast allen Gruppen unseres Staates recht deutlich gesagt, daß gründlich und umfassend auf fast allen Gebieten geändert, neu geordnet und modernisiert werden muß. Ist der Staub der Jahre nur bei allen anderen liegen geblieben? Sollten wir nicht auch selbst kritisch genug sein und unsere Lage und unsere Verfassung einer gründlichen Untersuchung unterziehen?«¹¹⁶

Leidenschaftlich plädierte er dafür, zu

»vermeiden, dass gemeinsame gewerkschaftspolitische Anliegen an oder von 17 Stellen gleichzeitig und unter Umständen auch noch mit gegensätzlichen Ergebnissen behandelt werden. Dann machen wir den DGB langsam, aber sicher überflüssig.«¹¹⁷

115 DGB: Protokoll des 8. Ordentlichen Bundeskongresses, 18.–23. Mai 1969 in München, S. 421.

116 Buschmann (1971): Wir brauchen einen starken Gewerkschaftsbund, S. 207.

117 Buschmann (1971): Wir brauchen einen starken Gewerkschaftsbund, S. 207.

Buschmann forderte eine Einschränkung der Zuständigkeit der Einzelgewerkschaften. Deren Aufgabe sei die Vertretung der speziellen Interessen der Beschäftigten in ihrem Organisationsbereich insbesondere durch Tarifpolitik, aber auch gegenüber dem Gesetzgeber, Regierungen und Parteien. Nach dem Satzungsentwurf der GTB sollten die Einzelgewerkschaften ihre Zuständigkeit für Gesellschaftspolitik, Wirtschaftspolitik, Sozialpolitik und Kulturpolitik aufgeben und dem DGB übertragen.¹¹⁸ Durch mehr Gestaltungsmacht könne der DGB ein für alle Gewerkschaften einheitliches Beitrags- und Leistungswesen schaffen; die Gehalts- und Arbeitsbedingungen aller Gewerkschaften seien anzugleichen. Für die Mitglieder in benachbarten Betrieben unterschiedlicher Organisationsbereiche sei nicht nachvollziehbar, dass sich die Beiträge und Leistungen der Organisationen in der DGB-Familie teilweise erheblich unterschieden.

Anstelle der monatlich über Mitglieder und Funktionär:innen hereinbrechenden »gewerkschaftlichen Papierflut« sah der GTB-Entwurf eine einheitliche DGB-Mitgliederzeitung vor, durch die Ressourcen geschont und die politische Wirksamkeit verstärkt würde.¹¹⁹ Bereits auf dem vorangegangenen Ordentlichen Kongress hatte die GTB den ausgeschiedenen DGB-Vorsitzenden Ludwig Rosenberg zitiert, der angesichts der Mitgliederzeitschriften von sechzehn Gewerkschaften und dreizehn zusätzlichen periodisch erscheinenden Publikationen des DGB geschrieben hatte, diese Methode sei bestimmt die teuerste, aber zugleich auch die unwirksamste, um die Öffentlichkeit zu beeinflussen.¹²⁰

Die Annahme des GTB-Vorschlags hätte eine revolutionäre Umwälzung der bundesdeutschen Gewerkschaftslandschaft bedeutet. In der Radikalität dieses Vorschlags kommt der aufgestaute Ärger angesichts der Weigerung der großen Gewerkschaften, eine Reform innerhalb des DGB auch nur ansatzweise zu diskutieren, zum Ausdruck.

Otto Brenner hielt schon die Abhaltung eines außerordentlichen Kongresses für überflüssig; auf die inhaltliche Kritik und die schwindende Organisationsstärke ging er nicht ein. Stattdessen verwies er auf die historische Entwicklung der Gewerkschaften nach 1949 und warnte, »niemand sollte so vermessen sein, Bewährtes gegen Unbekanntes einfach aufs Spiel zu setzen«. Angesichts der Delegiertenzahlen der großen Gewerkschaften sah er dem Versuch, die Zentralisierungstendenzen wiederzubeleben, »mit Gelassenheit entgegen«. Im Grunde seien der DGB und die Gewerkschaften »modern, schlagkräftig und leistungsfähig«.¹²¹

118 Satzungsentwurf der CTB, in: DGB: Protokoll des 3. Außerordentlichen Bundeskongresses, 14./15. Mai 1971 in Düsseldorf, S. 54–165.

119 Buschmann (1971): Wir brauchen einen starken Gewerkschaftsbund, S. 208.

120 So der Delegierte Erich Lechtenberg, zit. nach: DGB: Protokoll des 8. Ordentlichen Gewerkschaftskongresses, 18.–23. Mai 1969 in München, S. 104.

121 Brenner (1971): Was bedeutet die Reform des DGB?, S. 209–212 (alle Zitate).

Anstatt dem DGB mehr Kompetenzen zuzuordnen, schlug die IG Metall vor, die Beiträge der Mitgliedsgewerkschaften um 0,5 Prozentpunkte auf 12,5 Prozent von deren Einnahmen zu erhöhen, aber die kleinen Gewerkschaften verhinderten die Umsetzung dieses Vorschlags.

Wie schon zehn Jahre zuvor wurde die Chance vertan, die Gewerkschaftsbewegung durch eine bessere Aufgabenteilung schlagkräftiger zu machen und ihre Ressourcen effektiver einzusetzen. Zwar erlebten die DGB-Gewerkschaften in den 1970er Jahren auf den Wogen des Reformklimas und der besseren Rahmenbedingungen nochmals einen Aufschwung, der so manches Strukturproblem überdeckte. Langfristig wurden jedoch die Weichen in Richtung Bedeutungsverlust gestellt. Bereits vor fünfzig Jahren prophezeite Karl Buschmann, dass man sich das Ende des DGB ausrechnen könne, wenn sich die Aufgabenverteilung nicht grundlegend ändere.¹²² Ausschlaggebend für die Nicht-Reform war die »überbetonte Selbstständigkeit« der großen Gewerkschaften, wie der HBV-Vorsitzende Heinz Vietheer betonte.¹²³ Mit ihrer Delegiertenmacht konnten IG Metall und die Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) diese ihren Wirkungsbereich einschränkenden Vorschläge leicht abwehren.

In der Öffentlichkeit wurde der Kongress mit Enttäuschung aufgenommen. Der DGB-Vorsitzende Heinz Oskar Vetter versuchte das Nicht-Ergebnis positiv zu interpretieren, indem er betonte: »Dieser Satzungskongress war kein Abschluss der Gewerkschaftsreform, sondern deren Anfang.«¹²⁴ In der Folge legte die GTB ihren Schwerpunkt auf die eigene Organisation, ging in der Beitragsfrage jedoch erneut in Konflikt mit den anderen DGB-Gewerkschaften (siehe Kapitel 4.4.3).

Auch auf dem Gebiet der Publikationen beließ es die GTB nicht bei Ansprüchen an den DGB, sondern suchte angesichts der Erfolglosigkeit auf DGB-Ebene, die Ineffektivität der vielen Zeitschriften für Mitglieder und Funktionär:innen zu reduzieren, nach »kleinen Lösungen«. Ab 1973 gab sie mit der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG), die eine ähnliche Mitgliederzahl hatte, eine gemeinsame Mitgliederzeitung heraus. Die Titel blieben zwar mit »textil-bekleidung« und »einigkeit« weiterhin eigenständig, aber die Hälfte der Zeitschrift mit den übergeordneten Themen aus der allgemeinen Wirtschafts- und Sozialpolitik und dem Kultur- und Serviceteil wurde gemeinsam publiziert; die restlichen Seiten behandelten organisationsspezifische Themen. Beide Gewerkschaften hatten zuvor schon organisationspolitisch zusammengearbeitet, insbesondere bei der Beitragsregelung und der Einführung einer privaten Familien-Rechtsschutzversi-

122 Buschmann (1971): Wir brauchen einen starken Gewerkschaftsbund, S. 209.

123 Vietheer (1971): Zur Diskussion um die DGB-Reform – groß oder klein – ist das ein Problem?, S. 203.

124 DGB: Protokoll des 3. Außerordentlichen Bundeskongresses, 14./15. Mai 1971 in Düsseldorf, S. 291.

cherung. Im DGB vertraten sie gemeinsam »gemäßigte«, sozialpartnerschaftlich ausgerichtete Positionen.

4.4.3 Der große Sprung: Die Beitragsreform

Der hohe Betreuungsaufwand aufgrund der Klein- und Mittelbetriebsstruktur mit nur wenigen von der Arbeit freigestellten Betriebsratsmitgliedern musste durch die Beiträge der GTB-Mitglieder finanziert werden. Die Streiks der 1950er Jahre hatten schwer an den finanziellen Reserven der Gewerkschaft gezehrt. Ab Mitte der 1960er Jahre sanken die Beschäftigtenzahlen, wodurch auch das Reservoir für Mitgliederwerbung kleiner wurde. An klassischen Textilstandorten gingen die Beschäftigtenzahlen aufgrund von Rationalisierung in den Großbetrieben zurück. Neue Standorte der Bekleidungsindustrie wurden in eher ländlichen Gebieten gegründet, die ein niedrigeres Lohnniveau versprachen und den Unternehmen bislang nichterwerbstätige Frauen als Arbeitskräfte erschlossen. Die GTB musste ihre Strukturen diesen Entwicklungen anpassen.

Ausgehend von einer umfassenden »organisatorischen Bestandsaufnahme« stellte sie ab 1967 eine regelmäßige »mittelfristige Organisations- und Finanzplanung« auf.¹²⁵ Für alle Verwaltungsstellen wurde das Organisationspotenzial ermittelt, also die Anzahl der Beschäftigten den erreichten Mitgliederzahlen gegenübergestellt. So wurden die für die Mitgliederbetreuung und -werbung relevanten Strukturdaten erfasst und Organisationsgrade sowie durchschnittliche Beitragshöhen transparent. Damit hatte der Hauptvorstand die Möglichkeit, bei Bedarf gezielt zu intervenieren. Beispielsweise wurden Werbe- und Finanzpläne mit den Verwaltungsstellen erarbeitet und der Personaleinsatz gezielt gesteuert.

Zwischen dem Notwendigen und dem Möglichen stand jedoch die Finanzkraft und die war nicht im Überfluss vorhanden. Ein schwerwiegendes Problem stellte das sinkende Verhältnis zwischen Mitgliedsbeiträgen und Einkommen dar. In der Gründungsphase Anfang der 1950er Jahre betrug der Wochenbeitrag die Höhe eines Stundenlohns, was einer Beitragshöhe von mehr als 2 Prozent des Monatseinkommens entsprach. Innerhalb eines Jahrzehnts sank der tatsächlich gezahlte Beitrag auf durchschnittlich 1,5 Prozent des Monatseinkommens.

Seit Gewerkschaften gegründet wurden, hat das tendenziell sinkende Verhältnis zwischen Gewerkschaftsbeitrag und Lohn Tradition. Der von einem Gewerkschaftsmitglied zu entrichtende Anteil war im Kaiserreich höher als in der Weimarer Republik und in den 1920er Jahren höher als 1970.¹²⁶ Hinzu kamen technische Probleme: In Zeiten der Lohnauszahlung in bar, gingen die ehrenamtlichen Kassierer:innen von Mitglied zu Mitglied und verkauften Beitragsmarken, aber

125 GTB (1991): textil-bekleidung. 100 Jahre GTB. Sonderausgabe zum Jubiläum, S. 160.

126 Streeck (1978): Politischer Wandel und organisatorische Reformen, S. 590.

in den 1960er Jahren stellten immer mehr Betriebe auf bargeldlose Lohnzahlung um. Außerdem hatten die Beitragsmarken eine Staffelung in 50-Pfennig-Schritten, so dass Beitragserhöhungen einen deutlich spürbaren Sprung bedeuteten. In der Folge wurden sie immer weniger akzeptiert, weil der Beitrag als fester Betrag und nicht im Verhältnis zum Lohn begriffen wurde. Bis 1969 war die effektive Beitragshöhe auf durchschnittlich 0,75 Prozent der Bruttoeinkommen gesunken, obwohl er laut Satzung ungefähr 1,4 Prozent des Lohnes betragen sollte. Der GTB drohte schließlich der finanzielle Kollaps.¹²⁷

Organisatorisch setzte die GTB darauf, dass die Beiträge direkt durch die Lohnbüros einbehalten und an sie überwiesen wurden. Wo dies nicht verpflichtend geschah oder die Arbeitgeber nicht bereit dazu waren, wurde das Lastschriftverfahren eingesetzt. Diese Einzugsarten brachten organisatorische Erleichterungen, lösten allerdings nicht die finanziellen Schwierigkeiten. Deshalb beschloss ein außerordentlicher Gewerkschaftstag 1970 eine grundlegende Beitragsreform: Formal wurde der Beitrag auf 1 Prozent des Bruttomonatseinkommens gesenkt und damit der Anspruch verbunden, dass diese Beitragshöhe nicht verhandelbar war. Die Konsequenz daraus war, dass nur Mitglied bleiben konnte, wer den Beitrag auch in dieser Höhe zahlte. Effektiv wurden die Beiträge durch diese Maßnahme um fast die Hälfte erhöht.

Mit dieser Reform waren neue Gewerkschaftsleistungen verbunden. Die GTB nahm die bereits von mehreren Gewerkschaften eingeführte Freizeitunfallversicherung in ihr Leistungsangebot auf. Ein neuer Ansatz war die eingeführte Familien-Rechtsschutzversicherung für private Angelegenheiten. Damit reagierte man auf zunehmende Angebote von Versicherungen, die einen solchen Schutz teilweise im Verbund mit dem Rechtsschutz im Arbeits- und Sozialrecht anboten, der eine gewerkschaftliche Standardleistung war. Durch den Gruppenvertrag für 300.000 Mitglieder konnte die GTB diese Versicherung für einen Bruchteil des Beitrags für individuelle Versicherungsverträge finanzieren. Außerdem wurde das Streikgeld mit dem neuen System angehoben und entsprach nun dem Nettoeinkommen – ein Beitrag zur Förderung der Streikfreudigkeit, die die GTB auszeichnete.

Dennoch war die vom außerordentlichen Gewerkschaftstag getroffene Entscheidung mit hohem Risiko verbunden und wurde auch in Gewerkschaftskreisen als ambitioniert oder schlicht undurchführbar angesehen.¹²⁸ Dem GHV war es gelungen, durch eine breite Diskussion in der Gewerkschaft die satzungsbildende Mehrheit für sein Vorhaben zu bekommen. Unkalkulierbar blieb, wie groß die Mitgliederverluste sein würden. Der Geschäftsbericht beschreibt die Umsetzung als einen »Kampf gegen in Jahrzehnten gewachsene Vorurteile, aber

127 GTB: Geschäftsbericht 1968–1970 des Hauptvorstandes, S. 176.

128 GTB: Geschäftsbericht 1968–1970 des Hauptvorstandes, S. 175.

auch einen Kampf für die Schlagkraft und Handlungsfähigkeit unserer Organisation«. ¹²⁹ Trotzdem sollte dieses dynamische, dauerhaft an die Einkommen und damit an die Einkommensentwicklung gekoppelte Beitragssystem durchgesetzt werden, und zwar ohne Ausnahmen, da alle Zugeständnisse wie das Akzeptieren von Übergangslösungen die Reform insgesamt gefährdet hätten.

1971, im Jahr der Umsetzung dieser Reform, verlor die GTB 18.000 Mitglieder und damit rund 6 Prozent ihrer Mitgliedschaft. Zwei Jahre später, Ende 1973, war der Mitgliederverlust trotz eines gleichzeitigen Abbaus von 80.000 Arbeitsplätzen in den Branchen Textil und Bekleidung nicht nur wettgemacht, die GTB hatte ihre Mitgliederzahl von Ende 1970 sogar überschritten. Damit war die Organisation auf eine neue, deutlich stabilere finanzielle Basis gestellt. Der Durchschnittsbeitrag erhöhte sich von 6,46 DM im Jahr 1970 auf 9,17 DM in 1971 und stieg bis 1975 auf 12,71 DM. ¹³⁰ Durch das dynamische System wirkten sich die durchgesetzten Tarifierhöhungen in vollem Umfang auf die Beitragshöhe aus. Die Beitragseinnahmen, die 1970 ein Volumen von 18,8 Millionen DM umfassten, erhöhten sich bereits 1971 auf 24,8 Millionen DM und stiegen bis 1975 auf 38,1 Millionen DM – sie hatten sich innerhalb von vier Jahren also verdoppelt. ¹³¹

Allen Unkenrufen zum Trotz hatte die GTB bewiesen, dass eine grundsätzliche Beitrags- und Organisationsreform möglich ist und dass es sogar durchsetzbar war, die Satzungsbestimmungen über die Beitragshöhe nicht nur als »verbindliche Preisempfehlung« zu betrachten. Doch zunächst folgten nur die ÖTV und die NGG diesem Beispiel. Die IG Metall hatte noch bis Ende der 1970er Jahre mit im Verhältnis zu den Einkommen sinkenden Mitgliedsbeiträgen zu kämpfen und führte erst ab 1979 die verbindliche 1-Prozent-Regelung ein. ¹³² Daher zahlten die Mitglieder der Textil-Bekleidungs-Gewerkschaft einen höheren Beitrag als die meisten Metaller:innen. Der Durchschnittsbeitrag betrug Ende 1973 in der GTB 10,92 DM, ¹³³ während die IG Metall stolz war, dass sie bei insgesamt höheren Einkommen ihrer Mitglieder 10,08 DM ¹³⁴ erreicht hatte.

Die gestiegenen Beitragseinnahmen hatten zur Folge, dass die GTB höhere Beiträge pro Mitglied an den DGB zu überweisen hatte als die IG Metall und alle anderen Mitgliedsgewerkschaften, nämlich laut DGB-Satzung 12 Prozent der Beitragseinnahmen. Nachdem die Bemühungen gescheitert waren, ein einheitliches Beitragssystem für die Mitglieder in den DGB-Gewerkschaften zu schaffen (siehe Kapitel 4.4.2), verweigerte die GTB die Zahlung der geforderten 12 Prozent

129 GTB: Geschäftsbericht 1968–1970 des Hauptvorstandes, S. 175.

130 GTB: Geschäftsbericht 1974–1978 des Hauptvorstandes, S. 211.

131 GTB: Geschäftsbericht 1974–1978 des Hauptvorstandes, S. 215.

132 GTB: Geschäftsbericht 1974–1978 des Hauptvorstandes, S. 209.

133 GTB: Geschäftsbericht 1971–1973 des Hauptvorstandes, S. 205.

134 IG Metall: Geschäftsbericht 1971–1973, S. 475.

ihrer neuen, deutlich höheren Einnahmen und war nur zu einer Zahlung entsprechend ihrer Mitgliederzahl in der Höhe der Durchschnittsbeiträge aller DGB-Gewerkschaften bereit. Wenn es in der Entscheidungsfreiheit jeder Gewerkschaft liege, wie hoch ihre Beiträge seien, sei eine einheitliche prozentuale Abführung an den DGB ungerecht.¹³⁵

Auf dem DGB-Kongress 1972 beantragten GTB und NGG Satzungsänderungen, die bei der Beitragsleistung an den DGB die Organisationsstruktur und das Verhältnis des Durchschnittsbeitrags zum Durchschnittseinkommen ihrer Mitglieder berücksichtigten.¹³⁶ Die Anträge fanden keine Mehrheit, stattdessen definierte die beschlossene Satzungsänderung, was unter »Beitragsaufkommen« als Messgröße für den DGB-Beitrag zu verstehen war, denn die GTB hatte »vorsichtshalber« schon 1971 beschlossen, ihr Beitragsaufkommen als Grundlage für den DGB-Beitrag um einen jährlich festzulegenden Organisationsfaktor zu bereinigen, also per definitionem zu verringern. Von diesem korrigierten »Beitragsaufkommen« sollten dann die 12 Prozent an den DGB gezahlt werden.¹³⁷

Dies setzte die GTB um und kürzte die Ausgangsbasis für den DGB-Beitrag um 20 Prozent. Nach heftigen Auseinandersetzungen mit Zahlungsaufforderungen und Rechtsgutachten beider Seiten fanden der DGB-Bundesausschuss und die GTB schließlich im September 1972 – ein Vierteljahr nach dem Bundeskongress – einen Kompromiss. Dieser enthielt zum einen die Aufforderung an den DGB-Bundesvorstand, »sich darum zu bemühen, dass in allen DGB-Gewerkschaften einheitlich die Mitgliedsbeiträge in einem Prozentsatz zum Verdienst festgelegt und die Unterstützungen und Leistungen der Gewerkschaften einander angeglichen werden«,¹³⁸ zum anderen wurde der GTB für die Jahre 1971 bis 1973 ein Beitragsrabatt von 1,5 Millionen DM eingeräumt.¹³⁹ Nach und nach folgten alle Gewerkschaften dieser von der »kleinen GTB« kreierten Linie eines dynamischen und verbindlichen Mitgliedsbeitrags.

Neben der Verbesserung der Einnahmen wurden durch die neuen Kassierungssysteme für die Beiträge weitere finanzielle Ressourcen geschaffen, denn die eingeführten bargeldlosen Einzugsarten waren kostengünstig. Im Jahr 1965 wurden noch 50 Prozent der Beiträge durch Unterkassierer:innen in den Betrieben oder durch Hauskassierung eingenommen, wovon ein Inkassobeitrag in Höhe von 5 Prozent bei den ehrenamtlichen Kassierer:innen verblieb. 1973 wurden nur noch 15 Prozent der Beiträge auf diesem Weg entrichtet. Bei 69 Prozent der

135 GTB: Geschäftsbericht 1971–1973 des Hauptvorstandes, S. 191.

136 Antrag 438 in: DGB: Protokoll des 9. Ordentlichen DGB-Kongresses, 25.–30. Juni 1972 in Berlin, S. 141.

137 GTB: Geschäftsbericht 1971–1973 des Hauptvorstandes, S. 192.

138 GTB: Geschäftsbericht 1971–1973 des Hauptvorstandes, S. 196.

139 GTB: Geschäftsbericht 1971–1973 des Hauptvorstandes, S. 197.

Mitglieder zogen die Lohnbüros der Unternehmen die Gewerkschaftsbeiträge direkt vom Lohn oder Gehalt ab. Die restlichen Mitglieder bezahlten ihre Beiträge per Bankeinzug oder -überweisung, so dass die Beitragszahlung in bar im Laufe der 1970er Jahre bedeutungslos wurde.

Von den Beitragseinnahmen verblieben 15 Prozent in den lokalen GTB-Verwaltungsstellen, die hiervon ihre Kosten für Büro, Mitgliederbetreuung und -werbung, Schulungsmaßnahmen und sonstige Verwaltung zu tragen hatten. Die Personalkosten wurden vom Hauptvorstand übernommen. Etwaige Überschüsse verblieben im Bereich der Verwaltungsstellen und wurden als sogenannter Verwaltungsstellen-Kassenbestand oder Verwaltungsstellenvermögen deren Rücklage. Die Überschüsse aus der Verwendung der übrigen 85 Prozent, über die der Hauptvorstand verfügte, bildeten als Rücklage für Arbeitskämpfe den Streikfonds.

Durch die anteilige Teilhabe der Verwaltungsstellen verbesserte die Beitragsreform deren Einnahmesituation. Die Verwaltungsstellen hatten jedoch ganz unterschiedliche strukturelle Voraussetzungen, was die Größe des Betreuungsgebiets, die Branchenstruktur und die Betriebsgrößen anging. Hinzu kamen in der Hochzinsphase der 1970er Jahre hohe Einnahmen für diejenigen, die ein Verwaltungsstellenvermögen hatten. Die 1-Prozent-Regelung bei der Beitragszahlung hatte zur Folge, dass der jährliche Vermögenszuwachs aller Verwaltungsstellen von 74.000 DM im Jahr 1969¹⁴⁰ auf 532.000 DM in 1973 anstieg. Doch aufgrund der strukturellen Unterschiede schwankten die Verwaltungsstellen-Kassenbestände stark und betrugen zwischen 0 und 266.000 DM. Während eine Reihe von Verwaltungsstellen im Laufe der Zeit immer »reicher« wurde, mussten strukturschwache Verwaltungsstellen bald vom Hauptvorstand unterstützt werden, um ihre Aufgaben überhaupt wahrnehmen zu können. 1974 betrug der Jahresbedarf dieser Zuschüsse 850.000 DM.¹⁴¹

Besonders »reich« waren die Verwaltungsstellen in den Textilzentren des Münsterlandes. Um die Situation der »armen« Verwaltungsstellen zu verbessern, gelang es dem Hauptvorstand, viele der finanzstarken Verwaltungsstellen für eine Reform zu gewinnen, die ihre Einnahmen beschneiden würde, denn gegen die Delegierten der »reichen« Verwaltungsstellen war eine Satzungsänderung nicht realisierbar. Dank der breiten Diskussion im Vorfeld ging es in der entsprechenden Debatte auf dem Gewerkschaftstag 1974 nur noch um die Ausgestaltung der Reform. Mit der erforderlichen Zweidrittelmehrheit wurde festgelegt, dass jeder Verwaltungsstelle anstatt der bisherigen 15 Prozent nur noch 10 Prozent der

140 GTB: Geschäftsbericht 1968–1970 des Hauptvorstandes, S. 185.

141 GTB: Protokoll des 12. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 3.–8. November 1974 in München, S. 221.

Beitrageinnahmen garantiert und die »eingesparten« 5 Prozent aufgrund von Strukturmerkmalen auf die Verwaltungsstellen verteilt würden.¹⁴²

Im Ergebnis hieß das, dass Verwaltungsstellen mit einer großen Flächenausdehnung und kleinen Betriebsgrößen bis zu 20 Prozent ihrer Beitrageinnahmen erhielten, während sich Verwaltungsstellen mit Großbetriebsstrukturen auf engem Raum mit 11 Prozent begnügen mussten. Dass diese Neuregelung passgenau war, zeigte die Entwicklung der Folgejahre: Von 1974 bis 1977 nahmen die Kassenbestände der beitragsabgebenden Verwaltungsstellen immerhin noch um 523.000 DM zu (plus 20,4 Prozent), die Kassenbestände der Empfänger von zusätzlichen Beitragsanteilen stiegen mit 958.000 DM auf mehr als das Doppelte (plus 126,9 Prozent).¹⁴³

4.4.4 Offensive »Vorwärtsstrategie«

Auch wenn die Größenordnung des künftigen Beschäftigungsabbaus Ende der 1960er Jahre noch nicht einmal zu erahnen war, wusste man doch, dass die weitere Automatisierung der Textilproduktion und die wachsenden Importe unweigerlich zum Arbeitsplatzabbau führen würden. Die GTB stand vor der Frage, ob sie sich organisatorisch auf die Anpassung an diese Verhältnisse einstellen sollte. Der Hauptvorstand schlug eine andere Richtung ein und entwickelte eine »Vorwärtsstrategie«: Die sinkende Tendenz beim Organisationsgrad sollte gestoppt und die »Nichtmitglieder-Reserve« von rund zwei Drittel der Beschäftigten erschlossen werden.

Mit der Beitragsreform (siehe Kapitel 4.4.3) war ein Teil dieser Strategie umgesetzt worden.¹⁴⁴ Der dadurch gewonnene finanzielle Spielraum konnte für den Kern der »Vorwärtsstrategie«, den Ausbau des hauptamtlichen Teams, eingesetzt werden. Bei bislang 170 hauptamtlich tätigen »politischen Sekretär:innen« wurde die Neueinstellung von 30 weiteren, möglichst unter 30-jährigen Sekretär:innen beschlossen. Durch die Reformen war es möglich geworden, die Personalstärke im Jahrzehnt des rapiden Beschäftigungseinbruches nicht nach unten anpassen zu müssen, sondern die durch die Politik gesetzten günstigeren Rahmenbedingungen mit zusätzlichem Personal zu nutzen. Bis 1979 wuchs die Gruppe der politischen Sekretär:innen auf den Höchststand von 199 Personen, darunter 16 Frauen – 1971 waren es noch 11 weibliche Hauptamtliche gewesen.¹⁴⁵

142 GTB: Protokoll des 12. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 3.–8. November 1974 in München, S. 225.

143 GTB: Geschäftsbericht 1974–1977 des Hauptvorstandes, S. 221.

144 GTB: Geschäftsbericht 1971–1973 des Hauptvorstandes, S. 206.

145 GTB: Geschäftsbericht 1978–1981 des Hauptvorstandes, S. 274.

So nutzte die GTB die Möglichkeiten des 1972 reformierten Betriebsverfassungsgesetzes systematisch und intensiv. Dieses bot erleichterte Möglichkeiten, erstmalige Betriebsratswahlen auch extern anstoßen zu können, so dass die GTB bei den Betriebsratswahlen 1975 mit 2.706 Betriebsratsbetrieben einen absoluten Höchststand erreichte. In 477 Betrieben wurde erstmals ein Betriebsrat gewählt, und damit zugleich die Voraussetzungen für eine bessere gewerkschaftliche Mitgliederrekrutierung geschaffen. Damit waren 73 Prozent aller Beschäftigten in der Textil- und der Bekleidungsindustrie in Betrieben mit Betriebsrat beschäftigt, in der Textilindustrie allein betrug dieser Anteil sogar 85 Prozent.¹⁴⁶

In den 1970er Jahren wanderten 130.000 Arbeitsplätze der Bekleidungsindustrie in Billiglohnländer oder fielen dem Kulturwandel im Bekleidungsverhalten zum Opfer. Trotz dieses Aderlasses blieb die GTB-Mitgliederzahl der in der Bekleidungsindustrie Beschäftigten während des ganzen Jahrzehnts konstant. Dass die Betriebsratsgremien durchaus einen Rückhalt bei den Beschäftigten hatten, zeigt die Wahlbeteiligung von 83,1 Prozent.

Entscheidende Bedeutung für die Betriebsratsgremien hatte eine Neuerung, den die Betriebsverfassungsreform geschaffen hatte. Betriebsratsmitglieder hatten erstmals einen gesetzlichen Anspruch auf bezahlte Freistellung für Qualifizierungsmaßnahmen. Betrafen diese »erforderliches Betriebsratswissen«, hatten die Arbeitgeber neben der Weiterzahlung des Entgelts auch alle weiteren Kosten, also Reise-, Übernachtungs- und Seminarkosten zu tragen.¹⁴⁷ Darüber hinaus erhielt jedes Betriebsratsmitglied in der dreijährigen Legislaturperiode das Recht auf drei bzw. vier Wochen Bildungsurlaub;¹⁴⁸ hier hatte der Arbeitgeber nur den Verdienstausfall zu tragen.

Die GTB nutzte beide Bestimmungen, und startete eine Qualifizierungsoffensive. Den strategischen Schwerpunkt legte sie auf Bildungsurlaubsseminare in Form von Wochenkursen, die sie ortsnah anbot. Verpflegungs- und Reisekosten wurden von der GTB übernommen, was die Durchsetzung der Freistellung gerade in kleineren Familienbetrieben erleichterte, da die Kostenbelastung der Arbeitgeber begrenzt blieb. Ein weiterer bedeutender Effekt war die Seminarteilnahme von Frauen, denn viele Frauen scheuten die Abwesenheit von zu Hause für einen Zeitraum von ein oder zwei Wochen, die beim Besuch eines Seminars an einer zentralen Bildungsstätte erforderlich war. Teilweise war eine solche Abwesenheit wegen fehlender Möglichkeiten zur Kinderbetreuung nicht zu organisieren, teilweise standen Frauen unter dem Druck ihrer Ehepartner, die ihre Frauen nicht »ohne Aufsicht« allein reisen lassen wollten. Bei den örtlichen Seminaren

146 GTB: Geschäftsbericht 1974–1977 des Hauptvorstandes, S. 439ff.

147 § 37 Absatz 6 Betriebsverfassungsgesetz.

148 § 37 Absatz 7 Betriebsverfassungsgesetz.

konnten die Teilnehmerinnen zu Hause übernachten, wodurch diese Probleme vermieden wurden.

Die regionalen Seminare wurden von Gewerkschaftssekretär:innen vor Ort geleitet. Der Hauptvorstand hatte ein Bildungskonzept erarbeitet und stellte den Referent:innen umfangreiche Materialien zur Verfügung. Durch die Kenntnis der betrieblichen Problemlagen fanden die Seminare praxisbezogen statt. Nicht nur Wissen wurde vermittelt, auch konkrete Umsetzungsstrategien konnten erarbeitet werden. Ebenfalls vor dem Hintergrund der konkreten Situation in den Betrieben verband die GTB jedes Seminar mit Mitgliederwerbung. Insgesamt überwog der Vorteil der Praxiskenntnis und -nähe den Nachteil, dass die Referent:innen kaum über fundierte Kenntnisse in der Erwachsenenpädagogik verfügten.

Neben dem breiten Angebot auf örtlicher Ebene baute die GTB ihre Bildungsstätte, die Werner-Bock-Schule in Beverungen/Weserbergland aus. 1975 eröffnete sie eine zweite zentrale Bildungsstätte in Rottach-Egern am Tegernsee und unterstrich mit der 1977 eröffneten Kritischen Akademie in Inzell (siehe Kapitel 4.2) ihre Ansprüche und Kompetenz in gewerkschaftlicher Bildungspolitik.

Um dem Ziel gerecht zu werden, die Mehrheit der Betriebsratsmitglieder mit ihren Seminaren zu erreichen, ging die GTB auch unorthodoxe Wege. Die Arbeitgeber, die trotz aller sozialpartnerschaftlichen Ansätze der Gewerkschaft befürchteten, sich verstärkt konfliktgestärkten Betriebsräten gegenüberzusetzen, versuchten in einigen Bundesländern, eigene Seminare für Betriebsratsmitglieder anzubieten. Im Bezirk Baden-Württemberg wollten sie die Sozialpartnerschaft auf die Probe stellen und bekundeten ihr Interesse, an den von der GTB angebotenen Bildungsmaßnahmen beteiligt zu werden. Die GTB stimmte unter der Voraussetzung zu, dass die Arbeitgeber im Gegenzug auf eigene Angebote verzichteten. Der Hauptvorstand beschloss, dass bei Wochenseminaren außer am ersten und letzten Tag eine Beteiligung erfolgen könne, und zwar in der Form

»dass ein Arbeitgeber- und ein Gewerkschaftsreferent abwechselnd die im Lehrplan vorgesehenen Themen behandeln und gemeinsam mit den Schulungsteilnehmern besprechen«.¹⁴⁹

Zeitanteil hatte der Arbeitgeberverband die Seminarkosten zu übernehmen. Über diesen Weg, der teilweise auch im Bezirk Nordrhein praktiziert wurde, wurde die Hürde weiter gesenkt, die Freistellung betrieblich durchzusetzen, schließlich konnten die Betriebsräte darauf hinweisen, dass durch die Arbeitgeberreferent:innen eine gewisse Ausgewogenheit gewährleistet sei. Allerdings war dieser Weg nicht nur bei den Arbeitgeberverbänden, sondern auch in der GTB umstrit-

149 GTB: Geschäftsbericht 1971–1973 des Hauptvorstandes, S. 117.

ten, so dass der Einsatz von Arbeitgeberreferent:innen auf Dauer nur in Baden-Württemberg stattfand.

Die Bildungsoffensive der GTB war bundesweit erfolgreich; die örtlichen Seminare erwiesen sich geradezu als Renner. 1972 und 1973 führten die Verwaltungsstellen der GTB über 3.000 Bildungsveranstaltungen mit über 60.000 teilnehmenden Mitgliedern durch.¹⁵⁰ Wie die Zahlen aus der nächsten Wahlperiode belegen, war die Bildungsoffensive auch kein Strohfeuer: Bei den Betriebsratswahlen 1975 wurden 14.959 Betriebsratsmitglieder gewählt; während der dreijährigen Legislaturperiode zählte die GTB 25.322 Teilnehmer:innen an regionalen, in der Regel einwöchigen Seminaren – viele besuchten also mehrere Seminare. Zusätzlich nahmen 6.363 Betriebsratsmitglieder an den zentralen Seminaren der beiden GTB-eigenen Bildungsstätten teil.¹⁵¹ Dabei ist zu berücksichtigen, dass in den durch Klein- und Mittelbetriebe geprägten Branchen nur 19,1 Prozent der Betriebsratsgremien das Recht hatten, mindestens ein Betriebsratsmitglied vollständig von der beruflichen Tätigkeit freizustellen, und nur in jedem dritten dieser Betriebe gab es mehrere freigestellte Betriebsratsmitglieder.

Die GTB systematisierte im Rahmen ihrer »Vorwärtsstrategie« die Mitgliederwerbung weiter. Dafür erarbeitete sie Jahres- und mittelfristige Ziele auf Grundlage der geschätzten Fluktuationsverluste sowie der angestrebten Organisationsgradverbesserung und unter Einbezug von Prognosen für die Branchenentwicklung. Diese vom Hauptvorstand beschlossenen Zielsetzungen wurden über die Gewerkschaftsbezirke und Verwaltungsstellen bis auf die Betriebsebene heruntergebrochen. Statt einer schematischen Verteilung wurden aufgrund der jeweiligen Gegebenheiten vor Ort für jeden Betrieb Ziele und Umsetzungsstrategien festgelegt.¹⁵² Die Zielerreichung aller Verwaltungsstellen wurde monatlich in Form von Bestenlisten an alle Verwaltungsstellen verschickt.

Insbesondere die konfliktorientierten Tarifrunden wurden für die Mitgliederwerbung genutzt. In den Jahren 1971 bis 1973 erfolgten 35 Prozent der Beitritte während der Tarifauseinandersetzungen.¹⁵³ Von 1970 bis 1979 nahm die GTB 517.242 neue Mitglieder auf, wodurch sie statistisch gesehen ihren kompletten Mitgliederbestand zweimal erneuerte. Die sogenannte relative Werbequote, das Verhältnis der Neuaufnahmen zu allen beschäftigten Nichtmitgliedern, stieg von unter 10 Prozent jährlich auf knapp 15 Prozent.¹⁵⁴ Das Rekordjahr war 1973 mit 68.848 neuen Mitgliedern (23 Prozent des Mitgliederbestandes), wodurch sich der

150 GTB: Geschäftsbericht 1971–1973 des Hauptvorstandes, S. 119.

151 GTB: Geschäftsbericht 1974–1977 des Hauptvorstandes, S. 191ff.

152 GTB: Geschäftsbericht 1971–1973 des Hauptvorstandes, S. 386.

153 GTB: Geschäftsbericht 1971–1973 des Hauptvorstandes, S. 385.

154 GTB: Geschäftsbericht 1978–1981 des Hauptvorstandes, S. 314.

Mitgliederbestand um 13.332 erhöhte (plus 4,5 Prozent), bei gleichzeitigem Rückgang der Beschäftigung um 25.000 (minus 4 Prozent).

Angeichts der kontinuierlichen Arbeitsplatzverluste in der Textilindustrie hatte die GTB ihren Schwerpunkt auf die Verbesserung ihrer Präsenz in der Bekleidungsindustrie gelegt – der Branche, die in den ersten zwei Nachkriegsjahrzehnten oft im Schatten der Textilindustrie stand. Sie hatte Erfolg und verbesserte ihren Organisationsgrad im Bekleidungsbereich in den 1970er Jahren von 22 Prozent auf 33 Prozent und in den 1980er Jahren auf 39 Prozent.

4.5 Karl Buschmann – der große Steuermann der GTB

Karl Buschmann hatte die Politik der Gewerkschaft Textil-Bekleidung seit ihrer Gründung mitgeprägt, zunächst als Bezirksleiter in Ostwestfalen, seit 1951 als Tarifverantwortlicher im Geschäftsführenden Hauptvorstand (GHV) und seit 1963 als Vorsitzender. Zum Ende der Amtszeit von Werner Bock positionierte er sich immer stärker als »Modernisierer« gegenüber der Riege alter Sozialdemokrat:innen traditioneller Ausrichtung. Er war der Kopf der Funktionär:innen, die ursprünglich durch klassenkämpferische Töne geprägten GTB neu ausrichteten und zu einer Arbeitnehmervertretung machten, die ein sozialpartnerschaftliches Miteinander propagierte. Diese Linie wurde während Buschmanns Amtszeit von der Mehrheit in der Organisation getragen. Die grundsätzliche Auseinandersetzung um die politische Ausrichtung, die fünf Jahre nach seiner Wahl zum Vorsitzenden den Gewerkschaftstag 1968 geprägt hatte, fand 1971 auf dem Dortmunder Kongress nicht mehr statt.

Dies wirkte sich besonders auf die Wahlen zum GHV aus. Mit 196 von 209 abgegebenen Stimmen erreichte Karl Buschmann 1971 eine Zustimmung von 93,8 Prozent und damit das beste Ergebnis, das ein GTB-Vorsitzender jemals erhalten hatte. Bei seiner letztmaligen Wahl 1974 erreichte er immer noch herausragende 193 Stimmen (92,3 Prozent). Wenn auch ein Teil der GTB-Mitglieder der sozialpartnerschaftlichen Linie weiterhin kritisch gegenüberstand, so trug man diese Auseinandersetzung nicht mehr mit dem Stimmzettel gegenüber dem Vorsitzenden aus. Unter den schwieriger gewordenen Rahmenbedingungen war dies vor allem auch ein Hinweis der Geschlossenheit in Richtung Arbeitgeber und Politik.

Die politischen Differenzen zeigten sich aber noch bei den Wahlergebnissen der geschäftsführenden Vorstandsmitglieder, wenn auch weniger stark als 1968 (siehe Kapitel 4.1.6). 1971 erhielt Martin Heiß, der »schwarze« Stellvertretende Vorsitzende, 69,0 Prozent der Stimmen und Walter Schongen, der zweite Christlich-Soziale im GHV nur 58,4 Prozent. Mit Paul Trost schied 1971 das letzte GHV-Mitglied aus dem Führungsgremium aus, das bereits 1949 dem ersten Geschäfts-

führenden Hauptvorstand angehört hatte. Ihm, dem einst der kommunistischen Wühlarbeit Verdächtigten, folgte mit Hans Pfister (85,6 Prozent) ein ehemaliger »Traditionalist«, der aber ins Buschmann-Lager gewechselt war.

Die Mehrheit der nun sechs »Gemäßigten« im GHV wurde hin und wieder durch die »Linke« Gerda Linde (79,4 Prozent) gestört, die 1969 für den verstorbenen Martin Lange in das Führungsgremium nachgewählt worden war. Berthold Keller, führender Wendestrategie der 1950er Jahre, wurde während der Legislaturperiode durch den Beirat nachgewählt und stand 1974 das erste Mal auf einem Gewerkschaftstag zur Wahl. Hier erhielt er mit 152 Stimmen (72,7 Prozent) das schlechteste Ergebnis, noch hinter der »Linken« Gerda Linde, die 172 Stimmen (82,3 Prozent) bekam.

Objektiv gesehen gab es gute Gründe, Karl Buschmann zu stützen. Trotz der grundsätzlich auf Partnerschaft angelegten Strategie hatte der Hauptvorstand unter seiner Führung die von den regionalen Tarifkommissionen ausgehende aktive Tarifpolitik nicht eingegrenzt, im Gegenteil: Immer wieder genehmigte er Urabstimmungen, um den Druck zu erhöhen, und auch Streiks wurden nicht gescheut. Dass mit den Tarifverbesserungen in den großen Branchen wie der Metall- und Elektroindustrie Schritt gehalten wurde, führte zu einer hohen Zufriedenheit der GTB-Mitglieder mit ihrer Gewerkschaft. Angesichts der Unfähigkeit der Arbeitgeber, wirksame Gegenstrategien zu entwickeln, konnte diese ihre finanziellen Risiken in Arbeitskämpfen begrenzen und sich mit Nadelstichen durchsetzen. Die Ausnahme bildet der Arbeitskampf im Jahr 1965 um die Mitgliedervorteilsregelungen, der mit einer Niederlage endete (siehe Kapitel 4.1.3). Insgesamt stiegen die Einkommen im Textil- und im Bekleidungssektor in mehreren Etappen prozentual stärker an als im Durchschnitt aller Industriebereiche.

Der Arbeitsplatzabbau in der Textil- und der Bekleidungsindustrie in den 1970er Jahren war rasant. Insgesamt gingen rund 360.000, d. h. 41 Prozent der Arbeitsplätze verloren. Strukturprobleme drückten die Branche; steigende Einkommen kamen eher anderen Konsumgütern und Autoherstellern zugute. Zusätzlich drückte die Produktivitätsentwicklung bei stagnierenden Absätzen die Beschäftigung. Der Umsatz pro Beschäftigtem stieg in den 1970er Jahren bei Textil von 54.000 DM auf 116.000 DM, in der Bekleidungsindustrie von 41.000 DM auf 89.000 DM (siehe Tabellen 8 und 9 im Anhang).

Ein immer entscheidenderer Faktor wurden die Importe. Zwar gelang es der bundesdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie, auch ihren Export deutlich zu steigern, dennoch stieg der Importüberschuss von 3 Milliarden DM im Jahr 1971 auf 11 Milliarden DM in 1980 (siehe Tabelle 11 im Anhang). Die GTB setzte auf vielfältige politische Aktivitäten zur Arbeitsplatzsicherheit. Diese waren zwar nur beschränkt wirksam, aber damit blieb die Organisation auch außerhalb der Tarifrunden sichtbar und bezog ihre Mitglieder mit ein.

Trotz dieser widrigen Umstände blieb die GTB stabil und handlungsfähig. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad stieg von 34,4 Prozent im Jahr 1971 auf 49,0 Prozent in 1980. Der trotzdem durch den Beschäftigungsabbau bedingte Mitgliederrückgang führte nicht zu finanziellen Schwierigkeiten, im Gegenteil: Die jährlichen Beitragseinnahmen erhöhten sich in diesem Zeitraum von 19,1 Millionen DM auf 50,5 Millionen DM. Die Anzahl der mit politischen Aufgaben betrauten Gewerkschaftssekretär:innen stieg in den 1970er Jahren von 169 auf 194.¹⁵⁵

Es ist bemerkenswert: Die Gewerkschaft mit praktisch allen strukturell negativen Voraussetzungen – ein Wirtschaftssektor mit relativ kleinen Betriebsgrößen, ein hoher Frauenanteil an den Beschäftigten, die höchste Fluktuationsrate und ein radikaler Beschäftigungsabbau – hatte beim Organisationsgrad nicht nur den Durchschnitt aller Gewerkschaften im DGB erreicht, sondern diesen deutlich überschritten. Während sich bei allen DGB-Gewerkschaften das Verhältnis der Mitglieder zu den Beschäftigten in den 1970er Jahren von 36,3 Prozent auf 39,0 Prozent entwickelt hatte,¹⁵⁶ war der Organisationsgrad bei der GTB auf 49,0 Prozent gestiegen.

Karl Buschmann festigte die sozialpartnerschaftlich ausgerichtete Koalition aus gemäßigten Sozialdemokraten und Christlich-Sozialen. Mit ihnen rüstete er den Arbeitgebern gegenüber verbal ab, ohne tarifpolitische Leisetreterei zu betreiben. Er machte die GTB zur anerkannten Sprecherin der Branche und baute einen Draht zu Bundeskanzler Helmut Schmidt auf, stellte aber zugleich gegenüber der sozialliberalen »Wunschregierung« eine konsequente Interessenvertretung unter Beweis.

Ein entscheidender Erfolg Buschmanns war die Professionalisierung der eigenen Organisation, nachdem sein großes Anliegen, die grundsätzliche Reform des DGB, gescheitert war. Mutige Entscheidungen erwiesen sich als richtig. Das »Organisationswunder«, mit dem die GTB unter Karl Buschmann viele Gewerkschaften im Organisationsgrad überrundete, war das Ergebnis einer gezielten Strategie und systematisch betriebener Arbeit. Die solide Finanzgrundlage ermöglichte die Nutzung neuer gesetzlicher Möglichkeiten, genügend Personal und eine beteiligungsorientierte Tarif- und Branchenpolitik. Die hohen Beitrittszahlen sind Beleg für die Verbundenheit und Motivation der ehrenamtlich Aktiven. Auf dem Gewerkschaftstag 1978 trat Buschmann nach fünfzehn Jahren im Vorsitz altersbedingt nicht mehr zur Wiederwahl an und stellte rückblickend fest:

»Voller Vertrauen blicken die Beschäftigten [...] auf unsere Entscheidungen. Dass wir ein großes Vertrauenskapital angesammelt haben, beweist die Mitgliederentwicklung. Obwohl in den letzten vier Jahren annähernd 200.000 Arbeitsplätze in

155 GTB: Geschäftsberichte des Hauptvorstandes.

156 Greef (2014): Gewerkschaften im Spiegel von Zahlen, Daten und Fakten, S. 699.

unseren Wirtschaftszweigen verlorengingen, konnten wir den Mitgliederstand fast halten. Ich kann hier wohl zu Recht feststellen, dass die Überzeugungskraft und die Glaubwürdigkeit unserer Politik mit eine entscheidende Voraussetzung für diese hervorragende organisatorische Leistung war.«¹⁵⁷

Karl Buschmann starb am 16. Februar 1988 im Alter von 73 Jahren in seiner Geburtsstadt Bielefeld.

157 GTB: Protokoll des 13. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 1.–6. Oktober 1978 in Mannheim, S. 9.

5. Exkurs: Frauen in der GTB

Die Gewerkschaft Textil-Bekleidung (GTB) war eine Frauengewerkschaft. Der Frauenanteil unter den Arbeitenden in der Textilindustrie schwankte zwischen 60 und 75 Prozent, in der Bekleidungsindustrie betrug er durchschnittlich 85 Prozent, so dass der Anteil der weiblichen Mitglieder in der GTB höher war als in jeder anderen Industriegewerkschaft. Nach Gründung der GTB im Jahr 1949 stieg der Frauenanteil in der Mitgliedschaft innerhalb eines Jahres von 52 Prozent auf 58 Prozent und sank in den folgenden zwanzig Jahren leicht, jedoch nie unter 53 Prozent. 1980 erreichte er wieder 58 Prozent und überschritt nach der deutschen Wiedervereinigung die 60-Prozent-Marke.¹

Wie wirkte sich die Beschäftigten- und Mitgliederstruktur auf die Arbeit der GTB aus? Welche Rolle spielten Frauen in der betrieblichen Gewerkschaftsarbeit? Wie waren sie in den Entscheidungsgremien vertreten? Inwieweit machte die GTB Politik für Frauen? Wie ist das »Reich der Frauen«, die gewerkschaftliche Frauenarbeit, zu bewerten?

Diesen Fragen wird im Folgenden nachgegangen, wobei die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, insbesondere das den Frauen zugewiesene Rollenbild, von großer Bedeutung sind und in die Betrachtungen einfließen.

5.1 Die Wegbereiterinnen im DTAV

Bis 1908 war Frauen die Mitgliedschaft und Betätigung in politischen Vereinen in den meisten deutschen Gebieten verboten. Trotzdem bot die »Internationale Gewerksgenossenschaft der Manufaktur-, Fabrik- und Handarbeiter« die 1869 gegründet wurde und vor allem in Textilbetrieben aktiv war, als erste Organisation der Arbeiterbewegung Frauen die Mitgliedschaft an. 1885 gründeten Frauen in Berlin den »Fachverein der Mantelnäherinnen«, in dem sich die Näherin und So-

1 Alle Mitgliederzahlen stammen aus den schriftlichen Geschäftsberichten des GTB-Hauptvorstandes zu den Gewerkschaftstagen.

zialdemokratin Ottilie Baader stark engagierte.² Im Jahr 1904 erhielt sie als erste Frau eine bezahlte Stelle beim SPD-Parteivorstand.

Erst nach Aufhebung der Sozialistengesetze im Jahr 1890 konnten sich Gewerkschaften freier organisieren, so dass 1891 der »Deutsche Textilarbeiter-Verband« (DTAV) gegründet wurde. Fünf weibliche Delegierte gehörten zu den Gründungsmitgliedern und 1904 wurde Martha Hoppe als erste Frau in die Zentralverwaltung des DTAV berufen.³ Beim bedeutenden Streik in der Crimmitschauer Textilindustrie 1903/1904 (siehe Kapitel 2.2.1) waren mehrere Frauen im Streikkomitee aktiv. Ein Jahr später wurde auch im Dachverband, der Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands, ein Frauensekretariat unter der Leitung von Ida Altmann gegründet.

Ab 1919 erzielten die Gewerkschaften deutliche Mitgliederzuwächse. Beim DTAV stellten Frauen dabei die Mehrheit der Mitglieder, beim 1920 gegründeten »Deutschen Bekleidungsarbeiter-Verband« betrug ihr Anteil zwei Drittel.⁴ Trotzdem wurden die speziellen Interessen berufstätiger Frauen in der männerdominierten Gewerkschaftsarbeit nicht ausreichend gewürdigt. Sprach eine Frau das Thema Hausarbeit und die Notwendigkeit der männlichen Mithilfe an, wurde das mit Heiterkeit aufgenommen und nicht ernstgenommen. Die geringe Repräsentanz von Frauen wurde in der DTAV-Mitgliederzeitung den Frauen selbst zugeschoben und gipfelte in der Frage:

»Ist die Gleichgültigkeit gegen alle Vorkommnisse des öffentlichen und rechtlichen Lebens, die leider weite Kreise der Arbeiterinnen noch immer beherrscht, nicht im höchsten Maße verantwortungslos?«⁵

1926 versammelten sich 280 Gewerkschaftskolleginnen zum 1. Kongress der Textilarbeiterinnen Deutschlands in Gera. Der DTAV-Vorsitzende Karl Schrader appellierte an die Frauen, sich ihr Recht notfalls gegen die Männer zu erkämpfen, wobei er sich insbesondere auf die geringe Zahl weiblicher Delegierter bei Verbandskongressen bezog.⁶ Diese erste Textilgewerkschafts-Frauenkonferenz bot den Kolleginnen die Möglichkeit, ihre berufliche Situation sowie die Stellung innerhalb des Verbandes zu diskutieren und Forderungen zu entwickeln. Neben den Ansprüchen an Arbeitgeber und Regierung forderten die Frauen ein Organisationsleben, das sich besser auf die knapp bemessene Freizeit der Textilarbeite-

2 Vgl. GTB (1991): textil-bekleidung. 100 Jahre GTB. Sonderausgabe zum Jubiläum, S. 60.

3 GTB (1991): textil-bekleidung. 100 Jahre GTB. Sonderausgabe zum Jubiläum, S. 62.

4 GTB (1991): textil-bekleidung. 100 Jahre GTB. Sonderausgabe zum Jubiläum, S. 90 und 84.

5 Textil-Arbeiter, Ausgabe vom 13.2.1925, nach: GTB (1991): textil-bekleidung. 100 Jahre GTB. Sonderausgabe zum Jubiläum, S. 91.

6 GTB (1991): textil-bekleidung. 100 Jahre GTB. Sonderausgabe zum Jubiläum, S. 93.

rinnen einstellt. Damit wurde ein zentrales Problem für die Beteiligung von Frauen thematisiert. Die in Gera versammelten Gewerkschafterinnen beanspruchten außerdem eine angemessenere Vertretung innerhalb des vergüteten Vorstandes, womit sie Erfolg hatten: Auf dem folgenden DTAV-Verbandstag 1927 wurde Else Niewiera in den hauptamtlichen Vorstand gewählt.

5.2 An der Basis unverzichtbar, entbehrlich auf der Entscheidungsebene

1949 nahmen am Gründungskongress der GTB 137 männliche und 23 weibliche Delegierte teil.⁷ In den ersten Hauptvorstand wurden neben sieben geschäftsführenden hauptamtlichen Mitgliedern auch sieben Ehrenamtliche gewählt. Da sich schon im DTAV ein Frauensekretariat etabliert hatte und nun zur neuen Gewerkschaft die noch stärker frauendominierte Bekleidungsherstellung hinzukam, galt Liesel Kipp-Kaule als für das Thema Frauenarbeit gesetztes GHV-Mitglied. Sie hatte bereits dem Vorstand für die britische Zone angehört und blieb die einzige Frau im Hauptvorstand; alle sieben ehrenamtlichen Mitglieder waren Männer. In den dreißigköpfigen Beirat, das höchste zwischen den Gewerkschaftskongressen tagende Beschlussgremium, wurden sieben weibliche Mitglieder gewählt, was einem Anteil von 23,3 Prozent entsprach (siehe Tabelle 3 im Anhang). Obwohl es auf dem GTB-Gründungskongress überwiegend um organisatorische Fragen ging, so ist doch bemerkenswert, dass bei der Gründung der »Frauengewerkschaft« keine einzige Frau das Wort ergriff.

Eine objektive Bewertung dieser Beobachtung ist jedoch ohne Blick auf die Gesellschaft der 1950er Jahre nicht möglich. Im Idealbild dieser Zeit war der Mann der Ernährer der Familie, die Frau hatte mit »ihrer Verheiratung ihren eigentlichen Beruf gewählt, nämlich den der Gattin, Mutter und Hausfrau«, wie noch 1954 in der Mitgliederzeitung »textil-bekleidung« zu lesen war.⁸ Das traditionelle Bild von der natürlichen Mutterrolle der Frau war durch den Nationalsozialismus propagiert und verstärkt worden und wurde auch nach Ende der Naziherrschaft nicht grundsätzlich infrage gestellt. Daran änderte auch der gegen konservativen Widerstand hart erkämpfte Gleichheitsgrundsatz im Grundgesetz nichts, obwohl die Widersprüche auf der Hand lagen. In den 1950er Jahren stellten Frauen ein Drittel aller Erwerbstätigen und jeder vierte Industriearbeitsplatz war von einer

7 Zum Vergleich: Beim DGB-Gründungskongress 1949 waren unter den 487 Teilnehmenden nur 14 Frauen.

8 Pelke (1954): Zwischen Arbeit und Familie: Die berufstätige Frau.

Frau besetzt.⁹ Viele Frauen waren unverheiratet oder verwitwet, weil ihre Männer nicht aus dem Krieg zurückgekehrt waren.

Auch die Berufstätigkeit der verheirateten Frau war keine Ausnahme. 1950 ergab eine GTB-Befragung, dass von den beschäftigten Frauen in der Textil- und Bekleidungsindustrie 45 Prozent verheiratet waren.¹⁰ Im Jahr 1954 waren es sogar 62 Prozent und drei Viertel von ihnen hatten Kinder.¹¹ Somit war die »Mitarbeit« von Frauen in vielen Familien eine Tatsache, in der Regel eine wirtschaftliche Notwendigkeit. Von einem Recht auf Arbeit, wirtschaftlicher Eigenständigkeit oder Verwirklichung von Frauen im Beruf war selbst bei Gewerkschaften nicht die Rede. Ihre biologische und damit auch gesellschaftliche Bestimmung blieb ihre Rolle als Mutter und damit auch als Betreuerin und Erzieherin. So sagte Maria Weber, Mitglied des Geschäftsführenden DGB-Bundesvorstandes, noch auf der Frauenkonferenz 1959:

»Wir sind der Meinung, daß die Betreuung der Kinder durch die Mutter für die Entwicklung der Kinder nicht hoch genug bewertet werden kann und daß die Kinder, selbst wenn sie in gut geleiteten Kindergärten oder Horten tagsüber sind, etwas entbehren. [...] Wir möchten die Mütter zu Hause bei ihren Kindern sehen.«¹²

Trotz Gleichheitsartikel im Grundgesetz bedurfte die Erwerbstätigkeit von verheirateten Frauen der Zustimmung des Ehemanns, der sogar ohne Einverständnis der Ehefrau deren Arbeitsverhältnis kündigen konnte. Erst 1958 wurde die Gesetzeslage dahingehend geändert, dass Ehefrauen ein eigenes Bankkonto eröffnen konnten und Frauen mit ihrer Verheiratung nicht automatisch das Bestimmungsrecht über Einkommen und Vermögen dem Ehemann übertragen. Sozialpolitisch wurde eine allenfalls temporäre Erwerbstätigkeit von Frauen durch das gültige Rentenrecht untermauert. Von 1957 bis 1967 konnten sich Frauen nach der Heirat ihre bereits eingezahlten Rentenversicherungsbeiträge auszahlen lassen und verloren damit ihren Anspruch auf eine eigenständige Alterssicherung. Dies manifestierte das Bild des Ehemanns als alleiniger Versorger, bei dessen Tod die Witwenrente reichen musste.¹³

Erst im Laufe der 1960er Jahre öffnete sich der gesellschaftliche Blick auf die Ausbildung und Berufstätigkeit von Frauen. Die Vollbeschäftigung war erreicht, Frauen wurden als Arbeitskräfte von der Wirtschaft umworben. Die GTB-Zeitung »textil-bekleidung« sah im Jahr 1964 in einer großen Frauenreportage den Wunschraum der Frauenrechtlerinnen früherer Tage erfüllt, allerdings

9 textil-bekleidung, Ausgabe vom 14.7.1954, S. 3.

10 GTB: Geschäftsbericht 1949–1950 des Hauptvorstandes, S. 130.

11 GTB: Geschäftsbericht 1953–1954 des Hauptvorstandes, S. 79.

12 DGB: Protokoll der 3. Bundesfrauenkonferenz, 25.–27. Mai 1959 in Bremen, S. 45 und 47.

13 Deutsche Rentenversicherung (2009): Heiratserstattung.

»mit Einschränkungen. Die Frau ist nicht mehr Untertan des Mannes, nicht mehr Leibeigene herrischen Willens, nicht mehr Spielball sexueller Wünsche, nicht mehr häusliches Arbeitstier. [...] Noch gibt es zu wenig Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen, viel zu wenig Bildungschancen, noch werden sie von vielen Stellen ferngehalten. Manche althergebrachten Vorurteile sind noch nicht überwunden. Noch gibt es Leute, die bewusst oder unbewusst einer Entwicklung entgegentreten, die nicht aufzuhalten ist. Deshalb bleibt auch noch manches zu tun, bis die Frau auf allen Gebieten unserer Wirtschaft und Gesellschaft die volle Gleichberechtigung erlangt hat. Aber verhindern lässt sich das auf die Dauer nicht mehr.«¹⁴

Erst in den 1970er Jahren wurde die Arbeit von Frauen nicht nur mit wirtschaftlicher Notwendigkeit begründet, sondern als Voraussetzung für ihre Emanzipation.¹⁵ Nun stellte die Frauenbewegung Ansprüche, die sozialliberale Koalition reformierte das Ehe- und Familienrecht. Im Bundesfamilienministerium wurde 1978 erstmals ein Arbeitsstab Frauenpolitik unter Leitung von Marlies Kutsch, ehemals Mitglied im Hauptvorstand der IG Bergbau und Energie, eingerichtet. Im Jahr darauf berief der Hamburger Senat Eva Rühmkorf zur ersten Gleichstellungsbeauftragten in Deutschland.¹⁶

Zwar hatte sich das gesellschaftliche Frauenbild verändert, dennoch blieb die Vorstellung von der besonderen Rolle der Frau als Mutter und in der Familie präsent. Angesichts der wieder gestiegenen Arbeitslosigkeit diskutierte die CSU noch in den 1980er Jahren, ob tatsächlich beide Ehepartner ein Recht auf Beschäftigung im Öffentlichen Dienst hätten. Die GTB-Spitzenfunktionärin Gerda Linde forderte daraufhin, den uralten Kreislauf von Mädchen ohne Ausbildung, die zu Frauen ohne Berufschancen und somit schlechter bezahlt und schneller entlassen werden, endlich zu durchbrechen.¹⁷

Das Engagement von Frauen in der Gewerkschaft fand somit in den ersten Nachkriegsjahrzehnten unter der Besonderheit statt, dass es sich eigentlich um eine Männerdomäne handelte. Die berufstätige Frau wurde trotz 7,9 Millionen erwerbstätiger Frauen als Ausnahme gesehen und dargestellt. Zudem mussten Frauen ihren gewerkschaftlichen Einsatz unter der Doppelbelastung von Beruf und Haushalt organisieren. Allein die beruflichen Belastungen waren aufgrund der oft harten Arbeitsbedingungen in der Textil- und der Bekleidungsindustrie erheblich. Die Arbeitgeber bauten darauf, dass ein Großteil der Frauen tatsächlich nur vorübergehend erwerbstätig war. So beklagte der GTB-Geschäftsbericht 1953/1954 den »Raubbau an der Gesundheit der Frauen«, die für einen 8-Stunden-

14 textil-bekleidung, Ausgabe 5/1964, S. 11 (»Frauen stehen ihren Mann«).

15 So Menschik (1974): Gleichberechtigung oder Emanzipation?, S. 123.

16 Vgl. textil-bekleidung, Ausgabe 7/1978, S. 20

17 Linde (1984): Wachsender Druck auf die erwerbstätige Frau, S. 14.

Arbeitstag zuzüglich Pausen und Arbeitsweg aufwenden mussten, um dann in der »wenigen Freizeit« die »erheblichen häuslichen Verpflichtungen« zu erledigen.¹⁸ Auf dem Gewerkschaftstag 1953 äußerte sich ein Delegierter »erschrocken, [...] dass 26 bis 30 Prozent der Krankheitsfälle nervöse Erschöpfung sind.«¹⁹

Alltagsberichte von der ersten GTB-Frauenkonferenz 1957

»Wir haben große Bänder. Daran sitzen etwa 113 Menschen. [...] Nun ist es so, daß wir durch die monotone Arbeit am Fließband sowieso überbelastet werden, schon als Frau und Mutter und dann auch unsere jungen Mädchen. [...] Früher [wurden] Kinder an den Webstühlen geboren. Die Frauen kommen heute wohl herunter von den Fließbändern, aber wir haben die Frühgeburten. Die Frauen müssen nach Hause gefahren werden, und da kommt es vor, daß die Kinder im Auto geboren werden. Darum geht meine Bitte noch einmal dahin, irgendetwas zu unternehmen, damit diese Zustände geändert werden.«²⁰

Betriebsratsvorsitzende Hester Kratzer, Balisches Bekleidungswerk in Wilhelmshaven

»Ich fange morgens fünf Minuten vor 5 Uhr an. Dann läuft das Fließband [...] [und] wird nur bei Pausen abgestellt. Es läuft im gleichen Takt. Keinerlei Rücksicht wird auf das Ansteigen und auf das Absinken der körperlichen Leistungsfähigkeit genommen. [...] Bei Pausen [...] [kamen] Schächtelchen, Tröpfchen und alles mögliche zum Vorschein. Für den einen war es zum Aufputzen [...], für die andren zur Beruhigung, weil das Herz zu sehr flatterte. Deswegen fordern wir eine Verlängerung der Pausen. [...] Eine Näherin hat einen kürzeren oder leichteren Arbeitsprozess [...]. Die andere hat eine diffizilere Arbeit und muss länger daran arbeiten. Sie muss aber genau die gleiche Stückzahl machen wie die, die leichtere Arbeiten hat. [...] Nebenbei türmt sich etwas auf. Daß das eine seelische Belastung ist, werden die feststellen können, die am Fließband arbeiten.«²¹

Betriebsrätin Anny Fischer, Mehler in Fulda

18 GTB: Geschäftsbericht 1953–1954 des Hauptvorstandes, S. 200.

19 GTB: Protokoll des 3. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 5.–19. Juni 1953 in Düsseldorf, S. 106.

20 GTB: Protokoll der 1. Zentralen Frauenkonferenz, 28./29. September 1957 in Bielefeld, S. 40.

21 GTB: Protokoll der 1. Zentralen Frauenkonferenz, 28./29. September 1957 in Bielefeld, S. 66.

Vor diesem Hintergrund kann man erahnen, welch einen Einsatz es für Frauen bedeutete, Funktionen in der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretung zu übernehmen, doch dies taten sie aller Widrigkeiten zum Trotz. Schon Anfang der 1950er Jahre hatten Frauen ein Drittel der Betriebsratsmandate inne.²² 1965 wurde die Zahl der weiblichen Betriebsratsvorsitzenden erstmals veröffentlicht. Zu diesem Zeitpunkt wurde bereits über ein Viertel der Betriebsratsgremien von Frauen geleitet und 38 Prozent der Betriebsratsmitglieder waren weiblich. 1984 wählten die Beschäftigten dann zu 56 Prozent Frauen in die Betriebsräte, was ihrem Anteil an den GTB-Mitgliedern exakt entsprach, und 55 Prozent der Gremien wurden durch Frauen geleitet. Zu diesem Zeitpunkt betrug der Frauenanteil im Deutschen Bundestag gerade einmal 9,8 Prozent.²³

Keine andere Gewerkschaft war bei den ehrenamtlichen Funktionen im Betrieb so stark von Frauen geprägt. 1978 gab es in den Textil- und Bekleidungsbetrieben 1.384 weibliche Betriebsratsvorsitzende – das waren 36,4 Prozent aller im DGB organisierten weiblichen Betriebsratsvorsitzenden, während der Mitgliederanteil der GTB innerhalb des DGB nur 3,8 Prozent ausmachte.²⁴ Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Kandidatur von Frauen für ein Betriebsratsmandat im Vergleich zu Männern durch die Mehrfachbelastung in Beruf und Haushalt sowie die Familienphasen erschwert war.

Weiter ist zu beachten, dass Frauen mehr Berufsunterbrechungen wegen Kindern, also kürzere oder durchbrochene Betriebszugehörigkeitszeiten zu verzeichnen hatten. Dies war nicht förderlich für eine Karriere als Betriebsrätin. Die höhere Fluktuation von Frauen erforderte mehr Anstrengungen in der Mitgliederwerbung. Fast zwei Drittel der Neumitglieder waren Frauen und diese wurden überwiegend durch Frauen von einer Mitgliedschaft überzeugt. Der Frauenanteil bei denwerbenden überschritt schon Anfang der 1970er Jahre die 50-Prozent-Marke und schwankte ab Mitte der 1970er Jahre um die 60 Prozent. Die weiblichen Mitglieder waren also keinesfalls passiv, sondern vertraten die Beschäftigten im Betrieb und warben für die Gewerkschaft; ohne sie hätte kein erfolgreicher Streik geführt werden können. Für die organisatorische Stabilität waren sie von fundamentaler Bedeutung.

Um dem hohen Frauenanteil in der Mitgliedschaft bei gleichzeitiger Unterrepräsentanz in den Führungsgremien Rechnung zu tragen, wurde bereits auf dem Gewerkschaftstag 1951 die Satzung ergänzt: Bei der Wahl der ehrenamtli-

22 Alle Daten aus den Geschäftsberichten des GTB-Hauptvorstandes.

23 Wikipedia-Artikel »Frauenanteil im Deutschen Bundestag seit 1949«, Tabelle 1 (Abruf am 11.2.2021).

24 Resch/Rummel (1986): Von allem die Hälfte, S. 86f.

chen Hauptvorstandsmitglieder sei »die Gruppe der Frauen zu berücksichtigen«.²⁵ Allerdings wurde schon hier eine Tendenz deutlich, die sich durch die gesamte GTB-Geschichte ziehen sollte: Männer mussten nicht etwa Frauen weichen, sondern die Gremien wurden um Frauen erweitert. So wurde 1951 die Anzahl der ehrenamtlichen Hauptvorstandsmitglieder um zwei erhöht, so dass mit Paula Müller aus Baden-Württemberg eine Frau ein Mandat übernehmen konnte (siehe Tabelle 2 im Anhang).²⁶

Ab 1955 gehörten dem erneut erweiterten Hauptvorstand, der nun achtzehn Mitglieder hatte, drei Frauen an. Neben Liesel Kipp-Kaule, die dem Geschäftsführenden Hauptvorstand (GHV) angehörte, wurden zwei ehrenamtliche Kolleginnen nominiert. 1963 wurde Kipp-Kaule aus dem GHV abgewählt, so dass nur die beiden Ehrenamtlichen im Hauptvorstand blieben. 1965 wurde der ehrenamtliche Teil des Hauptvorstandes auf vierzehn Personen aufgestockt, von denen nun fünf Frauen waren. Allerdings wurden in den Folgejahren zwei ausscheidende Frauen durch Männer ersetzt, so dass der Frauenanteil im Hauptvorstand bis 1990 bei 23,8 Prozent stagnierte – dem gleichen Anteil wie 25 Jahre zuvor.

Auch bei den Delegierten für die Gewerkschaftstage gab es eine Kontinuität der Männerdominanz (siehe Tabelle 3 im Anhang). Der Frauenanteil an den Stimmberechtigten von 14,4 Prozent beim Gründungskongress 1949 stieg bis 1971 nur auf 15,8 Prozent. 1978 wurde die 30-Prozent-Marke fast erreicht, aber auf dem Gewerkschaftstag 1982 sank der Frauenanteil wieder auf 26,5 Prozent. 1986 wurde das Allzeithoch von 36,2 Prozent erreicht, das immer noch deutlich unter dem Frauenanteil in der Mitgliedschaft lag, der 54 Prozent betrug. Lediglich im Beirat verdoppelte sich der Frauenanteil in den Jahren ab 1986 auf über 40 Prozent.

Bei den 164 Hauptamtlichen mit politischen Aufgaben startete die GTB 1950 mit zehn Frauen, was einem Anteil von 6,1 Prozent entspricht. Eine Frau gehörte dem GHV an, drei von 95 Verwaltungsstellen wurden von einer Frau geleitet. Die Anzahl der politischen Funktionär:innen stieg bis 1960 auf 176, darunter nur noch sechs Frauen (siehe Tabelle 4 im Anhang). Zwei Frauen arbeiteten in der Hauptvorstandsverwaltung, zwei Frauen in Bezirksleitungen und eine Geschäftsführerin leitete eine Verwaltungsstelle. Der Frauenanteil war auf 3,4 Prozent gesunken und erreichte erst 1967 wieder die Marke von 1952. Erst in den 1980er Jahren überstieg er die 10-Prozent-Marke und betrug 1989 vor der Wiedervereinigung mit zwanzig politischen Funktionärinnen 11,9 Prozent.

25 GTB: Protokoll des 2. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 30. Mai–2. Juni 1951 in Düsseldorf, S. 213. Laut GTB-Satzung wurde die weibliche Mehrheit der Mitglieder dadurch als Gruppe definiert, die ein Teilnahmerecht am entscheidenden Exekutivorgan erhielt.

26 GTB: Protokoll des 2. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 30. Mai–2. Juni 1953 in Düsseldorf, S. 172 in Verbindung mit S. 213.

Die gesamtdeutsche Gewerkschaftseinheit brachte dann einen sprunghaften Anstieg des Frauenanteils. 1993 hatte die GTB 44 Gewerkschaftssekretärinnen und 105 Gewerkschaftssekretäre, zwölf Frauen standen an der Spitze von Verwaltungsstellen, der GTB-Bezirk Sachsen wurde von einer Frau geleitet, der ersten Bezirksleiterin in der Geschichte der Gewerkschaft. Durch die deutlich stärkere Vertretung von Frauen in Ostdeutschland stieg auch der Frauenanteil in ehrenamtlichen Gremien, blieb jedoch in den Vorständen auf allen Ebenen deutlich unter dem Frauenanteil in der Mitgliedschaft. 1993 betrug der Frauenanteil in den Verwaltungsvorständen 43 Prozent, in den Bezirksvorständen 38 Prozent und im Hauptvorstand 33 Prozent.²⁷

In Westdeutschland war bis zur deutschen Einigung in der gewerkschaftlichen Königsdisziplin, der Tarifpolitik, keine einzige Frau hauptamtlich tätig. Weder gab es eine Bezirksleiterin noch eine politische Sekretärin in der Tarifabteilung des Hauptvorstandes. Für die Gremien der Tarifpolitik wurden die Frauenanteile erst spät ermittelt und in den Geschäftsberichten ausgewiesen: 1978 waren 22 Prozent der bezirklichen Tarifkommissionsmitglieder weiblich,²⁸ bis 1992 erhöhte sich ihr Anteil nur langsam auf 31 Prozent.²⁹

5.3 Von behüteten »Defizitwesen« und selbstbewusst fordernden Frauen

Während die Frauen bei der GTB-Gründung noch stumm blieben, ergriff Marta Sieger als erste weibliche Diskussionsrednerin auf dem DGB-Gründungskongress im Oktober 1949 das Wort: »Erlaubt, daß auch einmal eine Frau zu Ihnen spricht. [...] Wir Frauen sind ja noch nicht so weit, wie die wohl schon durch Generationen geschulten Männer.« Die Frauen müssten weiter wachsen und lernen, »auf daß alle Frauen eines Tages einmal selbständig entscheiden und neben den Männern gleichberechtigt stehen können.«³⁰

Dieser Einwurf macht deutlich, dass sich auch Frauen selbst als die »Besonderen-Minderen-Anderen« sahen, wie es die Psychologin Christine Morgenroth formuliert.³¹ Dem männlichen Zeitgeist entsprechend erwiderte der DGB-Vorsitzende Hans Böckler vermeintlich höflich, aber bestimmt, dass die Männer die Sachentscheider seien: »Galanterie [hat] zu schweigen. Hier gilt es, nach Zweck-

27 GTB: Geschäftsbericht 1990–1993 des Hauptvorstandes, S. 186f.

28 GTB: Geschäftsbericht 1974–1977 des Hauptvorstandes, S. 428.

29 GTB: Geschäftsbericht 1990–1993 des Hauptvorstandes, S. 187.

30 DGB: Protokoll des Gründungskongresses, 12.–14. Oktober 1949 in München, S. 235ff.

31 Morgenroth (1996): Die engagierte Frau, S. 40.

mäßigkeitsgründen zu entscheiden.«³² Die weiblichen Delegierten hatten versucht, ihre Favoritin, die Sozialdemokratin und GTB-Frau Liesel Kipp-Kaule bei der Wahl in den DGB-Bundesvorstand durchzusetzen, doch die Mehrheit der Männer entschied sich aus »Zweckmäßigkeitsgründen« für Thea Harmuth, die als Christlich-Soziale und Frau zwei informelle Quoten in einer Person erfüllte.

Bei der GTB ergriff auf dem zweiten Gewerkschaftstag im Jahr 1951 Wanda Kranz aus Bielefeld als erste weibliche Delegierte das Wort. Neben ihr und einer weiteren Kollegin beteiligten sich siebzig Männer an der Aussprache; beide Frauen unterlagen mit ihren Anliegen in den Abstimmungen. Erst auf dem Gewerkschaftstag 1953 griffen Frauen vehementer in die Debatte zum Geschäftsbericht ein. Im folgenden Geschäftsbericht für die Jahre 1953 und 1954 widmen sich schließlich 7 von 225 Seiten den Themen berufstätiger Frauen. Als Erfolg wird betont, dass Frauen in allen Gremien vertreten seien, wobei die größte Mitarbeit »natürlich« in den Betriebsräten zu verzeichnen sei.³³

Im mündlichen Geschäftsbericht des Hauptvorstandes auf dem Gewerkschaftstag 1955 streifte Werner Bock das Thema gewerkschaftliche Frauenarbeit nur kurz. Die bayerische Delegierte Kathi Schill kritisierte die knappen Ausführungen und stellte fest, dass man angesichts der Tatsache, dass 58 Prozent der Mitglieder Frauen sind, zu diesem Thema wesentlich mehr hätte sagen können. Sie bemängelte den geringen Stellenwert der Frauenerwerbsarbeit in den Verwaltungsstellen und entsprechend auch auf dem aktuellen Kongress:

»Mir kommt es so vor, als betrachteten viele unserer Kollegen die Delegation zu Kongressen, Bezirksveranstaltungen usw. in der Hauptsache als Domäne der Männer. Ich bin anderer Auffassung. [...] Ihr müsst sie [die Frauen] als tatsächlich gleichberechtigt ansehen, und nicht die Gleichberechtigung, nur weil sie Euch unbequem ist und praktisch noch nie Realität war, beiseiteschieben in dem Glauben, daß sie für Euch nachteilig ist und Ihr durch die Frauen bedroht wäret. [...] Ich kann mir nicht recht zusammenreimen, daß man auf Tagungen die Kolleginnen wegen ihrer Mitarbeit, ihrer Aktivität und meinetwegen noch wegen ihrem Charme – soweit sie welchen entwickeln – lobt, im übrigen aber auf ihre Mitarbeit keinen allzu großen Wert legt.«³⁴

In der Folge diskutierten fünf Kolleginnen prägnant und selbstbewusst den Stellenwert der Gewerkschaftsarbeit für die Frauen in der Branche. Frauen müssten systematisch stärker angesprochen, qualifiziert und beteiligt werden. Die GTB

32 DGB: Protokoll des Gründungskongresses, 12.–14. Oktober 1949 in München, S. 237.

33 GTB: Geschäftsbericht 1953–1954 des Hauptvorstandes, S. 201.

34 GTB: Protokoll des 4. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 5.–8. Juli 1955 in Frankfurt am Main, S. 120ff.

solle eine Politik für die Mehrheit ihrer Mitglieder vorantreiben, die auf Erleichterungen für berufstätige Frauen abziele, wie die Forcierung des Kampfes um die 40-Stunden-Woche und die Begrenzung der Leistungssteigerungen. Für die gewerkschaftliche Frauenarbeit müssten feste und verbindliche Strukturen geschaffen werden. Gefordert wurde eine verbindliche Richtlinie, wonach in jedem der acht Bezirke eine Frauensekretärin die Arbeit koordinieren solle.

1956 hielt der Geschäftsbericht fest, dass in 52 der rund 130 Verwaltungsstellen Frauenausschüsse tätig seien,³⁵ vier Jahre später gab es zwar weniger Verwaltungsstellen, aber trotzdem schon 82 Frauenausschüsse.³⁶ Als zuständiges GHV-Mitglied teilte Liesel Kipp-Kaule die Kritik am mangelnden Stellenwert der Frauenarbeit in vielen Verwaltungsstellen. Allerdings seien die Frauen selbst oft zu passiv – eine Aussage, die dem zu dieser Zeit verbreiteten Denkmuster entsprach. Der Hauptvorstand bemühe sich um die Einstellung von Frauen für eine hauptamtliche Tätigkeit, aber viele darauf Angesprochene würden aus familiären Gründen oder wegen der Befürchtung, den Anforderungen nicht zu genügen, ablehnen. Eine Änderung der Arbeitsstrukturen, um bessere Voraussetzungen für hauptamtliche Gewerkschaftssekretärinnen zu schaffen, kam damals niemandem in den Sinn. Kipp-Kaule war sich aber der strukturellen Benachteiligung durchaus bewusst und gab den Kollegen auf dem Gewerkschaftstag 1955 die Erkenntnis mit auf den Weg:

»Leider ist es so, daß nicht immer nur der gute Wille der Kollegin bei euch maßgebend ist, sondern die Kollegin muss 200 Prozent besser sein als der Kollege, der sich um diese Stelle bewirbt.«³⁷

Auch die erste GTB-Frauenkonferenz 1957 stellte die Forderung nach mehr Gewerkschaftssekretärinnen in den Vordergrund. Darüber hinaus wurde auch die mangelnde Bereitschaft von Frauen kritisiert, eine hauptamtliche Funktion zu übernehmen, wobei Beschränkungen durch familiäre Pflichten nur bei Frauen gesehen wurden. So wurde ernsthaft diskutiert, ob mit neu eingestellten politischen Funktionärinnen ein mehrjähriges Heiratsverbot vereinbart werden solle. Die Delegierte Hilde Westpfahl aus Wuppertal wandte ein:

»Wir brauchen kein Zölibat. Wir müssen erreichen, daß die Erziehung gleichberechtigt erfolgt, in Elternhaus, Schule, Ausbildung. Es darf keine Diskriminierung mehr geben. Wir müssen den Anspruch haben, den Beruf zu erlernen, der uns zu-

35 GTB: Geschäftsbericht 1955–1956 des Hauptvorstandes, S. 176.

36 GTB: Geschäftsbericht 1959–1960 des Hauptvorstandes, S. 258.

37 GTB: Protokoll des 4. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 5.–8. Juli 1955 in Frankfurt am Main, S. 157.

sagt. Wir brauchen soziale Einrichtungen, Kindergärten und Kinderkrippen. Eventuell auch Heime oder Heimstätten, in denen Kinder, während der Zeit da sie nicht zur Schule gehen untergebracht werden können. Wir dürfen bei uns Frauen nicht immer so sehr unsere Fehler und das Negative in den Vordergrund stellen.«³⁸

Der Zeit geschuldet, wurde selbst in einer Gewerkschaft, deren Mitglieder mehrheitlich Frauen waren, das vorherrschende Rollenbild bedient. So ist im GTB-Geschäftsbericht zum Gewerkschaftstag 1961 zu lesen:

»Die Löhne der Familienväter sollten solche Höhe haben, daß keine Mutter mehr gezwungen oder versucht wird, um des Familienunterhalts willen erwerbstätig zu sein.«³⁹

Zugleich wurde betont, dass die Frauen mehr als ein Drittel der Erwerbspersonen stellen und die Wirtschaft ohne sie nicht mehr denkbar sei.

Die GTB-Gewerkschaftstage 1959 und 1961 standen stark im Zeichen von politischen Richtungskämpfen. Die wenigen weiblichen Delegierten beteiligten sich überproportional an den Diskussionen. Insbesondere wehrten sie sich gegen offen oder in Anspielungen vorgetragene Positionen, Frauen seien schwer zu gewinnen und aktivieren. Sie verwiesen auf die Rahmenbedingungen, die Rolle als Mutter, Hausfrau und Erwerbstätige sowie die Erfahrungen der Arbeitskämpfe, in denen die Frauen »ihren Mann gestanden« hätten. Wenn man das gesellschaftliche Frauenbild dieser Zeit in Betracht zieht, traten die Frauen auf den Gewerkschaftstagen durchaus selbstbewusst auf, wenn auch innerhalb des begrenzten Spielraums, der ihnen von der männlichen Mehrheit zugestanden wurde. Partizipationsansprüche wurden formuliert und 1955 wurde Liesel Kipp-Kaule erstmals die teilweise Leitung und sogar das Schlusswort des Gewerkschaftstages übertragen.

Aber es gab auch warnende Stimmen. Generell hatte man den Frauen vorgeworfen, sich zu wenig einzubringen – aber jetzt, da Ansprüche selbstbewusster formuliert wurden, warnte man vor Übersteigerung. So gab der DGB-Vorsitzende Ludwig Rosenberg der DGB-Frauenkonferenz 1965 mit auf den Weg:

»Eine an sich unnatürliche Situation kann auch nicht dadurch in eine natürliche verwandelt werden, daß aus dem an sich selbstverständlichen Anspruch der Gleichberechtigung eine Bevorzugung werden soll.«⁴⁰

38 GTB: Protokoll der 1. Zentralen Frauenkonferenz, 28./29. September 1957 in Bielefeld, S. 31.

39 GTB: Geschäftsbericht 1959–1960 des Hauptvorstandes, S. 253.

40 DGB: Protokoll der 5. Bundesfrauenkonferenz, 6.–8. Mai 1965 in Berlin, S. 47.

Als seine Aussage auf Kritik stieß, ergänzte er:

»[...] wir können die Demokratie nicht dadurch aufheben, daß wir von vornherein lauter Sondernaturschutzparks einrichten für alle möglichen Gruppen und Minderheiten – entschuldigen Sie, wenn ich das in dieser komischen Form sage, es richtet sich nicht gegen die Frauen.«⁴¹

Der Gewerkschaftstag 1963 der GTB erlebte eine Premiere: In das siebenköpfige Gewerkschaftstagspräsidium wurden vier Kolleginnen gewählt. Stolz berichtete die Mitgliederzeitung vom »von Frauen regierten Kongress«.⁴² Dieses Präsidium war das erste Gremium, in dem sich die Zusammensetzung der Mitgliedschaft abbildete. Allerdings wurde auf demselben Kongress Liesel Kipp-Kaule, die einzige Frau im GHV, Opfer der Richtungskämpfe innerhalb der Organisation (siehe Kapitel 5.2). Der Gewerkschaftstag war zwar kurzfristig geschockt, ansonsten blieb diese Niederlage aber ohne großen Nachhall. Die Abteilung Frauen wurde nun von Martin Lange als neuem GHV-Mitglied geleitet. In seinem ersten Geschäftsbericht betonte er, wie organisationsfreudig Arbeitnehmerinnen seien, denn 60 Prozent der neuen Mitglieder waren Frauen.⁴³ In patriarchalischer Manier lobte Lange die »gute Mitarbeit der Kolleginnen« in der Gewerkschaft und betonte,

»daß Frauen trotz ihrer besonders großen Belastung durch Erwerbsarbeit und Hausfrauen- und Familienpflichten sich für die allgemeine Gewerkschaftsarbeit bereitfinden.«⁴⁴

Auf dem nächsten Kongress im Jahr 1965 stellten Frauen keine Ansprüche. Die Tatsache, dass alle Führungspositionen von Männern besetzt waren, wurde mit keinem Wort erwähnt. Alle GHV-Mitglieder kandidierten erneut, Martin Lange, der »Frauenbeauftragte«, erhielt mit 80 Prozent die höchste Zustimmung unter allen GHV-Mitgliedern. Ein Zeitzeuge berichtet, die »Traditionalisten« hätten sich zurückhalten müssen, da ihre Unterstützung der Kampfkandidatur von Martin Lange 1963 zur Abwahl von Kipp-Kaule geführt habe (siehe Kapitel 3.2.4). So wurde das Problem der reinen Männerriege den vermeintlich höherwertigen Themen untergeordnet.⁴⁵

41 DGB: Protokoll der 5. Bundesfrauenkonferenz, 6.–8. Mai 1965 in Berlin, S. 71.

42 textil-bekleidung, Ausgabe 10/1963, S. 7.

43 GTB: Geschäftsbericht 1963–1964 des Hauptvorstandes, S. 189.

44 GTB: Geschäftsbericht 1963–1964 des Hauptvorstandes, S. 193.

45 Laut Interview der Verfasser:innen mit dem ehemaligen GHV-Mitglied Wolfgang Stender am 25. Juli 2017.

Auch auf dem Gewerkschaftstag 1968 wurde die fehlende Vertretung der Frauen im GHV nicht thematisiert, sondern nur die geringe Anzahl der weiblichen Delegierten allgemein bedauert und erneut mit der Aufforderung verbunden, doch auch Frauen zu wählen. Dazu die Delegierte Lisa Frerk:

»Das haben wir in den vergangenen Jahren immer wieder zu hören bekommen. Geändert hat sich nichts. [...] Wir müssen doch anerkennen, daß es eine Kollegin schwer hat, sich aktiv einzusetzen. Aber bedauerlicherweise muß ich auch sagen, daß es ihr oft schwergemacht wird. Deshalb sollten wir doch versuchen, ein ausgewogenes Verhältnis herzustellen. [...] Wir sollten nicht so viel von Gleichberechtigung reden, sondern wir sollten versuchen, sie zu leben.«⁴⁶

Ein Jahr zuvor hatte die GTB-Frauenkonferenz die verstärkte Mitarbeit von Frauen in den GTB-Gremien gefordert, aber ohne konkrete Maßnahmen dafür festzulegen, was auch bisher nie geschehen war. Auf dem Gewerkschaftstag 1971 präsentierte dann Gerda Linde, die für den verstorbenen Martin Lange in den GHV nachgewählt worden war, das »Programm für die Arbeitnehmerin« der GTB. Als sie nach einer Reihe von Rednerinnen zu diesem Thema feststellte, dass bisher nur Frauen das Wort dazu ergriffen hätten, fühlten sich einige Männer zu Unrecht kritisiert: »Man« mache keine Politik für Männer, sondern für alle, wenn nicht sogar explizit für Frauen.

Das präsentierte Programm für Frauen umfasste nicht nur ein Paket an tarif- und gesellschaftspolitischen Forderungen, sondern gleich zu Beginn auch ein Kapitel »Stärkere Beteiligung von Kolleginnen an der allgemeinen Gewerkschaftsarbeit und in den Gremien der Organisation«. Hauptanliegen war die Ermutigung der weiblichen Mitglieder zur Mitarbeit und Verantwortungsübernahme; ein weiterer Schwerpunkt war die »intensive Aufklärung der Mitglieder und Funktionäre über die Notwendigkeit der Wahl von Kolleginnen in alle Gremien unserer Organisation«.⁴⁷

Deutlich wie nie zuvor bekannte sich schließlich das 1978 vom Gewerkschaftstag beschlossene GTB-Programm zur Gleichberechtigung von Mann und Frau. Darin wird festgehalten, dass die Erwerbstätigkeit der Frau nicht nur eine wirtschaftliche Notwendigkeit sei, sondern auch der Persönlichkeitsentfaltung diene. Die Reformen zur Realisierung des Gleichheitsgrundsatzes im Grundgesetz müssten weiter vorangetrieben werden; erwerbstätige Frauen dürften nicht als

46 GTB: Protokoll des 10. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 16.–20. September 1968 in Berlin, S. 132.

47 GTB: Protokoll des 11. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 4.–8. Oktober 1971 in Dortmund, S. 306.

»Puffer« des Arbeitsmarktes angesehen und in Krisenzeiten auf Hausarbeit und Kinderpflege reduziert werden.⁴⁸

»Mann und Frau müssen die gleichen beruflichen Chancen haben und sich frei entscheiden können für eine Berufstätigkeit, die Aufgaben in der Familie oder eine gleichzeitige Beteiligung in beiden Bereichen. Dazu sind tiefverwurzelte Vorurteile abzubauen. Die traditionelle Verteilung der Geschlechterrollen ist in Frage zu stellen.«⁴⁹

Diese deutliche Neupositionierung wurde durch die Forderung nach Rahmenbedingungen ergänzt, die die angestrebten Ziele ermöglichen oder zumindest erleichtern sollten. Zur innerorganisatorischen Vertretung der Frauen äußerte sich das Programm jedoch nicht. Erst im 1982 vorgelegten Geschäftsbericht heißt es, dass eine erfolgreiche Lösung der frauenspezifischen Probleme nur möglich sei,

»wenn die Kolleginnen ihre Interessen in den Entscheidungsgremien der Gewerkschaft Textil-Bekleidung selbst durch aktive Mitarbeit vertreten können.«⁵⁰

Frauen seien jedoch nach wie vor unterrepräsentiert und Anstöße für die Verbesserung dieser Situation müssten von den Gremien der gewerkschaftlichen Frauenarbeit kommen. Der Hauptvorstand solle dort tätig werden, »wo sich konkrete Ansatzpunkte bieten«.⁵¹ Dies wiederholt der nachfolgende, 1986 vorgelegte Geschäftsbericht wortwörtlich, hält aber fest, dass künftig mit Frauenförderplänen Anstöße zur Verbesserung gegeben werden sollen.⁵²

Es bleibt festzuhalten, dass sich Frauen nicht nur aktiv in der Interessenvertretung auf Betriebsebene beteiligten, sondern sich schon in den 1950er und 1960er Jahren selbstbewusst auf Kongressen zu Wort meldeten – auch wenn manche Frauen ihre Rolle selbst relativierten oder sich dafür entschuldigten, dass sie Kritik übten. Damit trifft auf die GTB nicht zu, was Lydia Schambach-Hardtke der gewerkschaftlichen Frauenarbeit 2005 in »Gender und Gewerkschaften« attestierte, nämlich dass diese bis Mitte der 1960er Jahre von einer zunehmenden

48 GTB: Protokoll des 13. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 1.–6. Oktober 1978 in Mannheim, S. 327ff.

49 GTB: Protokoll des 13. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 1.–6. Oktober 1978 in Mannheim, S. 328.

50 GTB: Geschäftsbericht 1978–1981 des Hauptvorstandes, S. 378.

51 GTB: Geschäftsbericht 1978–1981 des Hauptvorstandes, S. 378.

52 GTB: Geschäftsbericht 1982–1985 des Hauptvorstandes, S. 384.

Folgebereitschaft gegenüber der männlich geprägten Gewerkschaftspolitik gekennzeichnet war.⁵³

Auf den Gewerkschaftstagen wurden Ansprüche angemeldet, wobei viele Rednerinnen ihrer Zeit voraus waren. Aufforderungen, mehr Frauen zu beteiligen, erhielten meist Beifall, hatten aber keine Konsequenzen. Allerdings thematisierten auch die Frauen die Strukturen zu wenig, die ihrem stärkeren Mitwirken in der Gewerkschaft entgegenstanden, allenfalls wurden Frauen aufgefordert, sich trotz ungünstiger Rahmenbedingungen gewerkschaftlich zu engagieren. Kaum beachtet wurde dabei die Tatsache, dass die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen auch ein Problem der Männer war, und zwar von der häuslichen Arbeitsteilung beginnend bis hin zum persönlichen Verzicht. Fiel die Kritik von Frauen an ihrer mangelnden Berücksichtigung scharf aus, wurde das von der männlichen Mehrheit meist schweigend hingenommen und erst anschließend in Privatgesprächen auf den Gängen kommentiert – und auf weibliches Desinteresse an stärkerer Mitarbeit reduziert.

Erst in den 1980er Jahren folgte auf Klagen, Appelle und Forderungen die Formulierung konkreter Maßnahmen. Frauenerwerbstätigkeit und die Beteiligung von Frauen am politischen und gesellschaftlichen Leben waren selbstverständlicher geworden, so dass 1986 auch in der GTB Maßnahmen zur Frauenförderung beschlossen wurden. Auf dem Gewerkschaftstag 1986 formulierte Gerda Linde erstmals den klaren Anspruch auf gleichberechtigte Teilhabe:

»Frauen wollen in allen Entscheidungsgremien entsprechend ihrem Mitgliederanteil vertreten sein. Frauen wollen auch bei den hauptamtlichen Funktionären nicht länger nur als Minderheit zu sehen sein.«⁵⁴

Linde forderte eine gezielte und systematische Politik. Sie beließ es nicht bei der Bitte um Mitberücksichtigung und Mitarbeit von Frauen, sondern unterstrich ihren Selbstvertretungsanspruch mit konkreten Ansatzpunkten zur Verwirklichung: Die Strukturen müssten hinterfragt werden und dürften sich künftig nicht nur an männlichen Lebenssituationen orientieren. Man müsse Lösungen finden, damit auch Frauen mit Kindern hauptamtliche Funktionen ausüben könnten; mit den alten Strickmustern sei man nicht weit gekommen. In bisher nicht gekannter Deutlichkeit führte Linde 1986 aus:

53 Schambach-Hardtke (2005): Gender und Gewerkschaften, S. 56.

54 GTB: Protokoll des 15. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 5.–9. Oktober 1986 in Aachen, S. 96.

»Solange Frauen in den Entscheidungsgremien nicht gleichberechtigt sind, in denen die Politik konzipiert und letztlich entschieden wird, so lange haben wir nur eine halbe Demokratie.«⁵⁵

Da dies Gerda Lindes letzte Rede als GHV-Mitglied war, blieb die Umsetzung dieser deutlich formulierten Ansprüche anderen überlassen.

5.4 Frauenförderpläne statt Quote

Am Gewerkschaftstag 1986 blickte die GTB auf eine fast 40-jährige Geschichte zurück, in der die Frauen ihren Anteil an wichtigen Gremien kaum verbessern konnten. Deshalb setzte der Zentrale Frauenausschuss nun auf das Instrument der Frauenförderpläne. Der Hauptvorstand legte dem Gewerkschaftstag einen Antrag mit dem Ziel vor, die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen auf allen hauptamtlichen Ebenen und in allen gewerkschaftlichen Beschlussgremien zu erreichen. Die Antragskommission schlug den Passus »entsprechend der Mitgliederstruktur« vor und betonte gleichzeitig, dass dieser nicht als Quote, sondern als Präzisierung des langfristig zu erreichenden Zieles zu verstehen sei.

In der folgenden Diskussion sprachen sich Serv Hennes, im GHV für Personal zuständig, und der Vorsitzende Berthold Keller entschieden dagegen aus. Beide betonten, dass sie sich vehement für eine stärkere Beteiligung von Frauen einsetzen wollten, aber eine Quote ablehnten. Hennes zeigte sich zwar überzeugt, dass eine Mehrheit von Kolleginnen allen Gremien der Gewerkschaftsarbeit zugutekomme, doch brauche diese gewaltige Umstrukturierung Zeit, denn »niemand von uns wünscht einen Verdrängungswettbewerb oder gar einen Geschlechterkampf«.⁵⁶ Keller wollte das Thema vorantreiben, »wie sich das manche nicht so vorstellen«,⁵⁷ allerdings sei das, was die Antragskommission vorschlage, eine Quotierung.

In der Diskussion auf dem Gewerkschaftstag fand die von der Antragskommission vorgeschlagene Präzisierung die Unterstützung von Frauen und Männern. Waltraud Hessedenz, neu gewähltes GHV-Mitglied, wehrte sich dagegen, dass das Wort »Quote« allein schon Panik auslöse. Eine proportionale Beteiligung sei in mancherlei Hinsicht Praxis, z. B. werde auch bei der Vertretung der Bereiche Textil und Bekleidung in den Gremien der jeweilige Mitgliederanteil herangezogen.⁵⁸ Am Ende lehnte die Mehrheit der Delegierten die Präzisierung jedoch ab.

55 GTB: Protokoll des 15. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 5.–9. Oktober 1986 in Aachen, S. 97.

56 GTB: Protokoll des 15. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 5.–9. Oktober 1986 in Aachen, S. 335.

57 GTB: Protokoll des 15. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 5.–9. Oktober 1986 in Aachen, S. 341.

58 GTB: Protokoll des 15. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 5.–9. Oktober 1986 in Aachen, S. 339.

Eineinhalb Jahre später wurden gleich vier Frauenförderpläne in einer gemeinsamen Sitzung des Zentralen Arbeitskreises für Frauenfragen und des Hauptvorstandes beschlossen. Die Pläne betrafen Gesellschaft, Betriebe, ehrenamtliche und hauptamtliche Teilhabe in der GTB; ihre Forderungen waren als Bausteine angelegt, die sich gegenseitig bedingen. Damit wollte man nicht nur die Frauen in der eigenen Organisation fördern, sondern auch die Verbesserung der Lebens- und Arbeitssituation von Frauen generell vorantreiben. Gesellschaftspolitisch wurden ein Umbau des Ehegattensplittings, die Einführung eines Elternurlaubs, verbesserte Bildungsangebote und gute Kinderbetreuungseinrichtungen gefordert. In den Betrieben sollten die Betriebsräte Frauenförderpläne vereinbaren, Frauenbeauftragte bestellen und auf die Chancengleichheit bei Qualifizierung, Aufstieg und Entgelt achten.

Innerorganisatorisch verpflichtete sich die GTB zur verstärkten Qualifizierung von Frauen und zur Beseitigung von Hemmnissen bei der Beteiligung. Dazu müsse die zeitliche und örtliche Lage von Schulungen, Veranstaltungen und Gremiensitzungen überprüft sowie das Angebot der Kinderbetreuung verstärkt werden. Alle GTB-Beschäftigten sollten Frauen auch für eine hauptamtliche Tätigkeit motivieren; bei gleicher Qualifikation sollten Frauen bevorzugt eingestellt werden. Zur Kontrolle sollte auf den regionalen Delegiertenzusammenkünften und dem Gewerkschaftstag regelmäßig über Maßnahmen und Frauenanteil in den Gremien berichtet werden. Die Konzeption war mittel- und langfristig angelegt, denn die Erhöhung des Frauenanteils wurde nicht auf dem Weg der Verdrängung, sondern durch Neubesetzung frei werdender Positionen angestrebt.

Als eine erste Bilanz der Wirksamkeit der Frauenförderpläne gezogen wurde, hatte sich die Welt entscheidend verändert. Der Gewerkschaftstag im November 1990 fand in einem wiedervereinigten Deutschland statt und die Vorbereitungen zur Bildung einer gesamtdeutschen Textil- und Bekleidungsgewerkschaft nahmen enorme Ressourcen in Anspruch. Dennoch legte Waltraud Hessedenz in ihrem mündlichen Geschäftsbericht den Schwerpunkt auf die Frauenförderung. Sie verwies auf das Engagement von Frauen in Betriebsräten und örtlichen Tarifkommissionen und forderte, deren Beteiligung auch auf den höheren Ebenen durchzusetzen. Außerdem bedauerte sie, dass der Anteil der weiblichen Delegierten auf diesem Kongress auf 34,3 Prozent und damit um zwei Prozentpunkte gegenüber dem letzten Gewerkschaftstag gesunken war:

»Frauenförderung, das war beim letzten Gewerkschaftstag der gemeinsame Wille. Lasst es uns jedoch nicht nur gemeinsam wollen, tun wir auch gemeinsam

etwas dafür! Man kann mir, glaube ich, nicht böse sein, wenn ich manche Entwicklungen enttäuschend finde.«⁵⁹

Trotz der vielen aktiven Frauen an der Basis hatte sich in den vergangenen Jahren nur wenig bewegt. Die Arbeitskreise für Frauenfragen auf allen drei Ebenen der Organisation waren zwar Impulsgeber für eine lebendige Gewerkschaftsarbeit und der Organisationsgrad der Frauen stieg kontinuierlich. Die gewerkschaftliche Frauenarbeit vor Ort arbeitete vielfach mit offenen Formen und verstärkter Kinderbetreuung, so dass Frauen überproportional an Seminaren teilnahmen. Im Bereich der Hauptamtlichen stagnierte der Frauenanteil jedoch, ebenso in den Verwaltungsstellen- und Bezirksvorständen. Die vollmundigen Versprechen, mit denen Keller und Hennes 1986 die Frauenquote abgelehnt hatten, waren leere Worte geblieben: Es gab nicht eine zusätzliche Gewerkschaftssekretärin und auch beim Hauptvorstand stagnierte der Frauenanteil bei 28,6 Prozent. Erst die Bildung der gesamtdeutschen GTB im Jahr 1991 erhöhte den Frauenanteil spürbar.

Die Wirtschaftskrise 1993/1994 setzte der Textil- und der Bekleidungsindustrie schwer zu und damit verlor auch die GTB viele Mitglieder und ihre finanzielle Stabilität. Die Organisation kämpfte um ihr Bestehen, weshalb die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen lediglich eine Nebenrolle spielte. Gleichwohl geriet die Arbeit der Frauen nicht ins Hintertreffen. Die weiblichen Delegierten hielten sich bei der Diskussion nicht mehr zurück und stellten die Mehrheit der Diskutierenden, obwohl der Frauenanteil auf dem Gewerkschaftstag 1994 nur bei 34,5 Prozent lag. Viele Kolleginnen berichteten von ihrer Arbeit und der aktuellen Arbeitsmarktsituation, von ihren Erfolgen bei der Beteiligung weiblicher Beschäftigter, der Gewinnung von Mitgliedern und dem Kampf gegen Benachteiligungen von Frauen im Betrieb. Die innergewerkschaftliche Beteiligung an Gremien war allerdings kein Thema.

5.5 Gewerkschaftliche Frauenarbeit – Stachel in der Organisation oder einfach nur »Spielwiese«?

Während sie dort, wo Gewerkschaftspolitik gemacht werde, nur symbolisch vertreten seien, beginne das Reich der Frauen in den Gremien der Frauenarbeit, schrieb Claudia Pinl, Journalistin und vormalige Redakteurin der »Gewerkschaftlichen Monatshefte«, im Jahr 1977.⁶⁰ Historisch gesehen ging es bei der Frauenarbeit seit Gründung des Frauensekretariats zu Beginn des 20. Jahrhunderts um

59 GTB: Protokoll des 16. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 4.–9. November 1990 in Würzburg, S. 75.

60 Pinl (1977): Das Arbeitnehmerpatriarchat, S. 99.

die Gewinnung von weiblichen Mitgliedern und um deren Bildung und Qualifikation. Damit sollten die Voraussetzungen für die »Besonderen-Minderen-Andere« geschaffen werden, damit diese aktiv am gewerkschaftlichen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leben teilnehmen können – ein Leben, das vielfach von Männern gesetzt wurde und deren Lebensbiografie entsprach.⁶¹ Pinl stellte die Frage, ob »das eigene Reich der Frauen« nicht gerade eine Emanzipation in der Gewerkschaft verhindere.

Diese Diskussion war nicht neu. Von Anfang an forderten Frauen in der GTB immer wieder, die Probleme der Frauenerwerbsarbeit in der Gesamtorganisation zu thematisieren. Sie sprachen sich nicht gegen die Gremien der Frauenarbeit an sich aus, betonten aber die Notwendigkeit, Politik für Frauen als Aufgabe aller zu begreifen. Anfang der 1970er Jahre blieb es nicht mehr bei Worten: Die Frauenausschüsse der GTB wurden in Arbeitskreise für Frauenfragen umbenannt und ausdrücklich für die Mitarbeit von Männern geöffnet. Dies führte nicht dazu, dass die Frauen die Autonomie verloren, denn nur wenige Männer arbeiteten mit. Dass sich Männer mit Frauenfragen befassten, war nicht völlig neu, denn schon zuvor hatte es auf der bezirklichen und der Hauptvorstandsebene einige männliche hauptamtliche Betreuer für die Frauenarbeit in den Gremien gegeben. Arbeitskreise für Frauenfragen sollten in jeder Verwaltungsstelle eingerichtet werden. Es gab sie in jedem Bezirk und auf der zentralen Ebene das Frauengremium.

Es stellt sich die Frage nach dem Stellenwert dieser Gremien der Frauenarbeit in der GTB: Waren sie eine Art »Beschäftigungstherapie« für Gewerkschaftsfrauen oder hatte man ihnen einen eigenen »Sandkasten« eingerichtet, wo sie aktiv sein konnten, ohne die Kreise der Männer zu stören? Fest steht, dass sich die Frauen die systematische Frauenarbeit in den Gewerkschaften erstritten hatten, was von Männern durchaus kritisch begleitet wurde. Sowohl innerhalb der GTB als auch bei den DGB-Frauenkonferenzen warnten die Vorsitzenden vor einer »Absonderung« der Frauen. Die Frauen seien »uns« gleichberechtigt, sagt Werner Bock zwar 1951, aber auch gleichverpflichtet und somit ohne Sonderrechte.⁶²

Die GTB-Frauenarbeit konzentrierte sich zunächst darauf, die Arbeitsbedingungen der Frauen in der Textil- und der Bekleidungsindustrie zu verbessern. Die Frauen forderten geschlechtsunabhängige Lohnsysteme und stritten gegen die Nacharbeit für Frauen und den zunehmenden Leistungsdruck. Bei Letzterem sahen die Gremien der Frauenarbeit in der Verkürzung der Wochenarbeitszeit und in der Verlängerung des Urlaubs entscheidende Hebel zur Veränderung. Ein Schwerpunkt lag auf dem Mutterschutz: Schwangere Frauen mussten im Akkord arbeiten, für das Verbot des Hebens und Tragens schwerer Lasten musste erst gekämpft werden und Mutterschaftsurlaub wurde erstmals 1979 eingeführt.

61 Pinl (1977): Das Arbeitnehmerpatriarchat, S. 100.

62 GTB: Protokoll des 2. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 30. Mai–2. Juni 1951 in Düsseldorf, S. 47.

Natürlich war auch die Tarifpolitik als gewerkschaftliches Kerngebiet Thema der Frauenausschüsse. Die Klagen insbesondere wegen struktureller Benachteiligung in den Tarifverträgen bei der Bewertung »typischer« Frauentätigkeiten wiederholten sich. Zwar war die gleiche Bezahlung für gleiche und gleichwertige Tätigkeiten seit eh und je in der gewerkschaftlichen Programmatik verankert, doch die Aktivitäten zur Realisierung hielten sich in Grenzen. Dies machten Frauen schon früh an ihrer mangelnden Beteiligung in den entscheidenden Gremien fest. Bereits auf der ersten GTB-Frauenkonferenz 1957 klagte die Betriebsrätin Mathilde Elschenbroich die Beteiligung von Frauen in den Tarif-Verhandlungskommissionen ein:

»Es geht doch nicht, daß wir in den Tarifkommissionen unsere Forderungen einbringen, bei den Tarifverhandlungen dann aber nicht mehr dabei sind.«⁶³

Die Konferenz beschloss, mehr hauptamtliche Frauen und die Vertretung von Frauen in allen Tarif- und Verhandlungskommissionen zu fordern.

Kritik gab es auch wegen der geringen Beteiligung in anderen Gremien. So begrüßte Theresia Seidel, eine der beiden Geschäftsführerinnen einer Verwaltungsstelle, auf der 5. Frauenkonferenz 1971 die Kritik an der Unterrepräsentanz von Frauen in Politik und Wirtschaft. Sie plädierte allerdings dafür, auch die Verhältnisse in der eigenen Organisation kritisch zu betrachten. Hier seien Fortschritte bei der besseren Vertretung ebenfalls nur mühevoll und langsam erreicht worden. Frauen, so Seidel, seien durchaus bereit, auch auf höheren Ebenen Verantwortung zu übernehmen, müssten aber viel mehr Energie darauf verwenden als Männer und würden vielfach abqualifiziert:

»Was wir brauchen, ist kein Minderheitenschutz, sondern Verständnis und Anerkennung für unsere Arbeit und unsere Leistungen auch durch unsere Kollegen.«⁶⁴

Neben den Arbeitsbedingungen für Frauen in den Betrieben beschäftigten sich die Frauengremien durchaus auch mit der Rolle der Frau in der Gewerkschaft, und dies ab den 1970er Jahren zunehmend kritisch. Die meisten Frauen, die Führungsfunktionen in der Organisation erreichen konnten, hatten ihre aktive Arbeit in den Frauenausschüssen begonnen, was auch auf den Gewerkschaftstagen festzustellen war. Frauen, die dort das Wort ergriffen, waren in den meisten Fällen in der Frauenarbeit aktive Funktionärinnen. Dies zeigt, dass sich Frauen in der Frauenarbeit sowohl politisch gebildet als auch in Fragen von Strategie und Tak-

63 GTB: Protokoll der 1. GTB-Frauenkonferenz, 28./29. September 1957 in Bielefeld, S. 46.

64 GTB: Protokoll der 5. GTB-Frauenkonferenz, 23./24. April 1971 in Essen, S. 48.

tik bei politischen Debatten qualifiziert hatten. Vor allem die Frauengremien auf Verwaltungsebene boten dafür einen geschützten Raum.

Von den Frauenausschüssen kamen Forderungen, sich intensiver um die Verbesserung der Rahmenbedingungen für Frauenerwerbsarbeit zu kümmern und gesellschaftspolitisch Stellung zu beziehen, auch damit die Gewerkschaft für Frauen attraktiver würde. Die Veränderungen der Arbeitswelt, stärkere Beteiligung, menschenorientierte Arbeitskonzepte und der Wandel der Beschäftigungsstruktur führten zu veränderten Ansprüchen der Beschäftigten; Partizipation, Offenheit, Glaubwürdigkeit und Diskursfähigkeit waren gefragt. Für solche Ansprüche standen die Gewerkschaften trotz ihrer Mitgliedernähe nicht per se.

Weitere Impulse für die Gesamtorganisation kamen durch neue Arbeitsformen hinzu, denn im Sinne der veränderten Ansprüche entwickelte die GTB-Frauenarbeit in den 1980er Jahren eine Vielzahl kreativer Formen. Beispielsweise wurden die Feiern zum Internationalen Frauentag am 8. März nicht mehr nach dem Schema »Begrüßung, Referat, Schlusswort« gestaltet. Der Frauentag, mit dem sich die Gewerkschaftsvorstände noch zu Beginn der 1970er Jahre schwertaten, wurde zum Anlass für originelle Veranstaltungsformen der Gewerkschaftsfrauen. Außerdem führte die GTB ab 1986 regelmäßige Frauenaktionsmonate durch. Hier wurden Frauenthemen nicht nur in trockenen Veranstaltungen behandelt, sondern viele Ehrenamtliche organisierten Straßenaktionen, Kabaretts, Sketche und fröhliche und bunte Veranstaltungen, die zu einer neuen Kultur der Gewerkschaftsarbeit führten.

Die dadurch erzielte Aufmerksamkeit trug nicht nur zur Öffentlichkeitswirkung, sondern auch zur Stärkung des Selbstbewusstseins der Frauenarbeit bei. Dies wiederum wirkte sich auf die gesamte Gewerkschaft aus und »lockere« Formen wurden übernommen. Anstatt dem Referat des Gewerkschaftsvorsitzenden zu lauschen, interviewten Kolleginnen ihn publikumswirksam auf Veranstaltungen. Sogar Bezirkskonferenzen wurden zu offenen Foren umgebaut, die dann von Kolleginnen aus der Frauenarbeit moderiert wurden.

Die Frauenausschüsse, später die Arbeitskreise für Frauenfragen, waren ein Aktivitätsmotor der GTB. In ihnen konnten Probleme der Frauenerwerbsarbeit und gesellschaftspolitische Fragen relativ autonom besprochen und analysiert sowie Forderungen entwickelt und in die Gesamtorganisation eingebracht werden. Ob es um die Benachteiligung im Rentenrecht, die Problematisierung des Ehegattensplittings, das Staatsangehörigkeitsrecht, die Straffreiheit von Schwangerschaftsabbrüchen oder das Ehe- und Familienrecht ging, die GTB äußerte ihre Meinung zu diesen Themen, lange bevor sie von anderen aufgegriffen wurden. Bereits in den 1950er Jahren beschloss die GTB die Forderung nach Ganztagsbetreuungseinrichtungen für Kinder. 1965 forderte der GTB-Gewerkschaftstag vom

DGB ein »Aktionsprogramm für die Lösung der Probleme, die sich aus der Erwerbstätigkeit der Frau ergeben«.⁶⁵

Die Zentralen Frauenkonferenzen waren Großereignisse der Organisation; ihre Diskussionen und Beschlüsse waren weitgreifend und betrafen nicht nur das Arbeitsleben direkt. Die Frauenarbeit in der GTB war somit sicher mehr als eine »Spielwiese« oder ein Ventil für die mangelnde inhaltliche und personelle Beteiligung von Frauen. Dennoch wurde – insbesondere bei der Frage der Frauenlöhne – der Zusammenhang zwischen den offensichtlichen Defiziten und der Geschlechterzusammensetzung in Tarifkommissionen und Vorständen lange Zeit nicht genügend beachtet. Erst ab den 1980er Jahren wurden in den Frauengremien Strategien entwickelt, um nicht mehr nur beratend oder fordernd gegenüber den Beschlussgremien der Gesamtorganisation aufzutreten, sondern auch den gerechten Anteil bei der personellen Besetzung dieser Gremien zu verwirklichen.

5.6 Frauenlöhne in der Frauenbranche

Seit ihrer Gründung hat sich die GTB die Lohngleichheit von Frauen und Männern zum Ziel gesetzt. Zu Beginn der 1950er Jahre wiesen die Tarifverträge jeweils eigene Tabellen für Männer, Frauen und Jugendliche aus. Frauen erhielten für die gleichen Tätigkeiten bis zu 20 Prozent weniger Lohn als Männer. So betrug 1953 der Stundensatz für einen Facharbeiter der Gruppe VI in der Textilindustrie in Westfalen 119 Pfennig, für Frauen lag er in der gleichen Lohngruppe bei 100 Pfennig.⁶⁶ Die Effektivlöhne wiesen im Jahr 1954 eine Differenz von 23 Prozent auf.⁶⁷ Der Geschäftsbericht vermerkt:

»Es war trotz größter Bemühungen nicht gelungen, die Verwirklichung der Lohngleichheit für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit zu erreichen.«⁶⁸

Allerdings war die Abschaffung der Frauenlohngruppen trotz vieler Arbeitskämpfe wie der großen Auseinandersetzung 1953 im Tarifgebiet Westfalen kein Streikziel. Bei der Begründung der Lohngleichheit ging es nicht nur um Gerechtigkeit für Frauen. So führte der Vorsitzende Werner Bock im Hinblick auf die Tarifarbeit für die Bekleidungsindustrie aus:

65 GTB: Protokoll des 9. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 11.–15. Oktober 1965 in Stuttgart, S. 227.

66 GTB: Geschäftsbericht 1953–1954 des Hauptvorstandes, S. 106 f.

67 GTB: Geschäftsbericht 1953–1954 des Hauptvorstandes, S. 110.

68 GTB: Geschäftsbericht 1953–1954 des Hauptvorstandes, S. 77.

»Ein weiterer Übelstand war in der unterschiedlichen Entlohnung von Frauen- und Männerarbeit gegeben. Er bot die Möglichkeit, an Stelle der höher entlohnnten Männer Frauen zu beschäftigen.«⁶⁹

Noch bevor das Bundesarbeitsgericht Anfang 1955 geschlechtsspezifische Lohngruppen für rechtswidrig erklärte, konnte die GTB die Abschaffung der Frauenlohngruppen in der Bekleidungsindustrie durchsetzen. Ebenso wie in der Textilindustrie gelang es, die schlechte Umwidmung in Leichtlohngruppen abzuwehren, wodurch die Tarifsätze erheblich anstiegen (siehe Kapitel 3.1.4). Innerhalb von fünf Jahren verkleinerte sich die Differenz der Effektivverdienste von Arbeitern und Arbeiterinnen in der Textilindustrie jedoch nur um rund vier Prozentpunkte auf nun 20 Prozent, dann blieb diese Differenz vier Jahrzehnte lang nahezu unverändert (siehe Tabellen 6 und 7 im Anhang). Anlässlich des Gewerkschaftstages 1961 wurde festgestellt, dass die Lohngleichheit bei gleicher Tätigkeit in den Tarifverträgen nun zwar gegeben sei.

»Das bedeutet allerdings nicht, daß damit bereits unsere gewerkschaftliche Forderung nach Lohngleichheit für Männer und Frauen bei gleicher und gleichwertiger Arbeit verwirklicht wurde. [...] Die Gleichwertigkeit der Leistungen unserer Frauen im Produktionsablauf, wo sie zweifelsohne vorhanden ist, wird in vielen Fällen noch nicht anerkannt.«⁷⁰

Das war und ist sicher der Hauptgrund der Ungleichheit von Männer- und Frauenlöhnen. Selbst bei gleicher Tätigkeit dürfte es nicht immer die gleiche Bezahlung gegeben haben, weil Männer oft aus fadenscheinigen Gründen höher eingruppiert wurden. Auch wenn der Anteil der Männer an der Facharbeit bis in die 1970er Jahre hinein deutlich höher war als bei den Frauen, haben sich auch spätere Veränderungen nicht ausgleichend auf die Lohndifferenz ausgewirkt.

Anfang der 1950er Jahre lagen die Frauenlöhne in der Bekleidungsindustrie rund ein Drittel unter denen der Männer; damit war die Lohndifferenz deutlich größer als bei Textil. Bis Anfang der 1960er Jahre verringerte sie sich um sechs Prozentpunkte auf 26 Prozent und sank in den folgenden Jahrzehnten auf 19 Prozent im Jahr 1994 und 15 Prozent in 2005. Fünfzig Jahre hatte es gedauert, den Abstand wenigstens zu halbieren, was sich auch dadurch nicht schönreden lässt,

69 GTB: Protokoll des 4. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 5.–8. Juli 1955 in Frankfurt am Main, S. 65.

70 GTB: Geschäftsbericht 1959–1960 des Hauptvorstandes, S. 266.

dass sich die Situation in der Gesamtindustrie noch ungünstiger darstellt.⁷¹ 1957 lagen die Stundenlöhne der Frauen hier um 37 Prozent unter denen der Männer. Bis 1980 hatte sich diese Lücke um zehn Prozentpunkte verringert, in den 1980er und 1990er Jahren sank sie nur um jeweils einen Prozentpunkt und stagnierte bis 2005 bei 25 Prozent (siehe Tabellen 6 und 7 im Anhang).

In der GTB war die Verdienstlücke ein Dauerthema, auch wenn sie oft nachrangig bearbeitet wurde. Allerdings forcierte die GTB in den 1970er Jahren ein neues Eingruppierungsschema für die Bekleidungsindustrie, das die typischen Frauentätigkeiten höher bewertete. Insbesondere gelang es, qualifizierte Nähtätigkeiten immer wieder höherzugruppieren. In der Textilindustrie, in deren Tätigkeitskatalogen sich noch heute diskriminierende Beispiele finden lassen, kochte das Thema in den 1990er Jahren hoch. Angesichts des Lohnabstands der Frauen, der immer noch 20 Prozent zu den Männerlöhnen betrug, wurde eine grundsätzliche Neubewertung aller Tätigkeiten in einem gemeinsamen Entgelttrahmentarifvertrag für die Textilindustrie gefordert. Ein solcher Tarifvertrag konnte 2006 aber nur für Ostdeutschland durchgesetzt werden.

Trotz aller Bemühungen um Lohnangleichung ist nicht leicht zu erklären, warum die »Frauengewerkschaft« die gleiche Bewertung von Tätigkeiten, die insbesondere von Frauen ausgeübt wurden, nie zum Schwerpunkt einer Tarifrunde gemacht hat. Im Hintergrund mag eine Rolle gespielt haben, dass Frauentätigkeiten in der Textil- und der Bekleidungsindustrie im Durchschnitt aller Branchen noch relativ gut bezahlt waren. Außerdem war das Engagement der Männer auch deshalb gering, weil sie nicht gegen die Interessen ihrer Geschlechtsgenossen handeln wollten. Schließlich hätte die Angleichung der Frauenlöhne eine Einschränkung künftiger Männerlöhne zur Folge gehabt, da der Verteilungsspielraum in Tarifbewegungen begrenzt ist und eine strukturelle Anhebung der Frauenlöhne zulasten der Erhöhung von Männerlöhnen gegangen wäre.

5.7 Frauen in der männergeführten GTB

Mit Blick auf die geringe Frauenbeteiligung in den Führungsgremien der »Frauengewerkschaft« GTB und auf die Einkommensdifferenz stellt sich die Frage, weshalb die Organisation trotzdem attraktiv für Frauen war. In der fast 50-jährigen Geschichte der GTB traten über eine Million Frauen in die Gewerkschaft ein; ihr gewerkschaftlicher Organisationsgrad war höher als in jeder anderen Branche. Während die Gewerkschaftsarbeit in den 1950er Jahren fast überall eine

71 Zum Verarbeitenden Gewerbe, auf das sich die folgenden Zahlen beziehen, zählt das Statistische Bundesamt insbesondere Metallerzeugung und -bearbeitung, Chemie- und Pharmaindustrie, Fahrzeugbau, Maschinenbau und Möbelherstellung.

Männerdomäne war, herrschte in der Textil- und der Bekleidungsindustrie schon zu dieser Zeit ein erstaunliches Maß an Gleichberechtigung. In den Betriebsräten hatten Frauen bereits mehr als ein Drittel der Mandate inne. Durch die ab den 1960er Jahren verstärkt durchgeführte Erschließung der Bekleidungsindustrie wurden noch mehr Frauen für die Gewerkschaftsarbeit gewonnen. Bereits 1965 hatten über ein Viertel aller von der GTB betreuten Betriebe eine weibliche Betriebsratsvorsitzende.

Mit den gewerkschaftlichen Frauenausschüssen schufen sich Frauen einen Raum, in dem sie autonom diskutieren und Forderungen entwickeln konnten. Damit saßen sie zwar nicht an den Schalthebeln der Macht, beeinflussten die Organisation aber durchaus. Trotz der Mehrfachbelastung durch Erwerbsarbeit und Haushalt nahmen sie in hohem Maße Bildungsangebote an. Durch die örtlichen Tarifkommissionen reichte die Mitgliederbeteiligung bei der Aufstellung von Forderungen und der Gestaltung der Tarifrunden bis in die kleineren Betriebe. Auch dadurch konnten Frauen die Entscheidungsfindung beeinflussen. Obwohl Frauen ihre Beteiligung an der Tarifpolitik in den ersten beiden Nachkriegsjahrzehnten oft als unbefriedigend empfanden und dies auch artikulierten, ist die Berücksichtigung besonderer Frauenanliegen im Vergleich zu anderen Industriegewerkschaften doch erkennbar.

Wegen der Doppelbelastung von Beruf und Familie wurden kürzere Arbeitszeiten gefordert. Beim Ringen um die Absenkung der Wochenarbeitszeit von 48 auf 40 Stunden zog die GTB selbst an der IG Metall vorbei, die ansonsten taktgebend in der Tarifpolitik war. Gleiches gilt für die Dauer des Erholungsurlaubs, wo die Tarifpolitik der GTB über Jahrzehnte führend war. Auch bei den Erleichterungen für Akkordarbeiterinnen setzte die GTB Meilensteine, indem sie Mindestzuschläge für die Erledigung persönlicher Bedürfnisse und Erholungspausen in Tarifverträgen festschrieb. Ebenso wurde den Bedürfnissen von Frauen durch die Begrenzung von Mehrarbeit und den Vorrang von Freizeitausgleich Rechnung getragen, lange bevor eine solche Politik zum gewerkschaftlichen Mainstream gehörte.

Die Unzufriedenheit im Hinblick auf die Lohndifferenz gegenüber Männern mag sich auch deshalb in Grenzen gehalten haben, weil die Frauenlöhne bei Textil und bei Bekleidung bis in die 1970er Jahre hinein auf der Höhe des gesamtindustriellen Durchschnitts oder leicht darüber lagen, während die Männer schlechter entlohnt wurden als in der Gesamtindustrie (siehe Tabellen 6 und 7 im Anhang).

In den Arbeitskreisen für Frauenfragen wurden ab den 1970er Jahren Ansprüche an Arbeit und Leben formuliert, die nicht nur tarifpolitisch gelöst werden konnten, sondern sich auch an die Gesellschaft als Ganze wandten. Allgemeinpolitische Positionen wurden nicht nur stärker als bei anderen Gewerkschaften üblich auf den Kongressen thematisiert, auch die GTB-Publikationen gaben ihnen

breiten Raum. Hier fanden sich Frauen mit ihren Problemen wieder, was sicher zur Identifikation mit ihrer Gewerkschaft beitrug.

Von Anfang an haben Frauen die Bedingungen ihrer Arbeit durch ihre Mitarbeit in der GTB mitgestaltet, anstatt ihr Los als erwerbstätige Frau nur zu erdulden. Dieser emanzipatorische Beitrag erfolgte zu einer Zeit, als selbst viele Frauen die Frauenerwerbstätigkeit als Ausnahme und »hoffentlich« nur vorübergehende Lebensphase sahen. Die Frauen in den Betriebsräten hatten Vorbildfunktion, zeigten sie doch, dass Frauen reden, handeln und sich gegenüber Männern durchsetzen können.

Frauen festigten ihre Position in der GTB, indem sie andere Frauen als Mitglieder warben. Dies war der entscheidende Faktor für den außergewöhnlich hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad der Frauen in den Textil- und Bekleidungsbetrieben. Gesamtgesellschaftlich gesehen sind Frauen deutlich weniger gewerkschaftlich organisiert als Männer; diese Organisationslücke war bei der GTB signifikant kleiner als in anderen Wirtschaftsbereichen: Im Jahr 1990 waren in Textil- und Bekleidungsbetrieben mit Betriebsrat 52,7 Prozent der Männer und 47,3 Prozent der Frauen Gewerkschaftsmitglied.⁷² Die »Organisationslücke« betrug somit fünf Prozentpunkte, während sie im Bereich der IG Metall fünfzehn Prozentpunkte ausmachte.⁷³

Angesichts der Beschäftigtenstruktur konnten Tarifauseinandersetzungen nur mit Beteiligung von Frauen erfolgreich geführt werden, doch waren Frauen in den 1950er Jahren eher solidarische Begleiterinnen als Streikführerinnen. Dies änderte sich ab 1961, als die GTB erstmals einen Flächenstreik in der Bekleidungsindustrie organisierte (siehe Kapitel 4.1.4). Seitdem standen in vielen Arbeitskämpfen Frauen in der ersten Reihe.

Dennoch wurde Frauen die gleichberechtigte Beteiligung in den Spitzenorganen Gewerkschaftstag und Hauptvorstand versagt. Die Männer besetzten selbstverständlich die Positionen, was im Hinblick auf die Mandate zum Gewerkschaftstag auch immer wieder kritisiert wurde. Schon in den 1950er Jahren gab es darüber heftige Diskussionen, die aber keine konkreten Maßnahmen zur Folge hatten.⁷⁴ Für den GHV wurde eine gleichberechtigte Beteiligung oder zumindest die stärkere Berücksichtigung von Frauen nicht einmal diskutiert. Die Herrschaft der Männer wurde in den 1950er Jahren als quasi natürlich geduldet und auch in späteren Jahren nicht infrage gestellt.

72 GTB: Geschäftsbericht 1990–1993 des Hauptvorstandes, S. 423.

73 IG Metall: Detaillierte Auswertung der Betriebsratswahlen 1990 (unveröffentlicht).

74 So beantragte Anni Dorscheid 1954 im Beirat, die Gewerkschaftstagsmandate aus den Bezirken Baden-Württemberg und Bayern nicht zu bestätigen, da in diesen Bezirken nur Männer als Delegierte gewählt worden waren; vgl. GTB: Protokoll der Beiratssitzung vom 16.–19. Juni 1954, AdsD 5/GTBA0301001.

Gleichwohl wurde zu allen Zeiten die geringe Zahl der Gewerkschaftssekretärinnen kritisiert, die zugrundeliegenden Rahmenbedingungen jedoch erst ab den 1980er Jahren analysiert. Bis dahin war eine Gewerkschaftssekretärin mit kleinen Kindern kaum denkbar und die große Ausnahme. Viele Frauen konnten sich eine hauptamtliche Tätigkeit wegen der damit verbundenen zeitlichen Belastung nicht vorstellen und zweifelten an ihrer entsprechenden Qualifikation, was teilweise auch für die höheren ehrenamtlichen Positionen galt. Trotzdem fühlte sich die große Mehrheit der Frauen in der Gewerkschaft gut vertreten. Dazu trug die oft familiäre Atmosphäre in der Mitgliedschaft bei, die auf den engen textilen Bereich beschränkt war. Außerdem führte die große Zahl der ehrenamtlich engagierten Frauen in den Verwaltungsstellen zu einem grundsätzlich respektvollen Umgang der Männer gegenüber Frauen, und zwar bis in die Führungsspitze hinein.

Die aufkommende Frauenbewegung in den 1970er Jahren hatte keine Auswirkungen auf die Vertretung von Frauen in Beschlussgremien der GTB. Solche Verhältnisse waren nicht auf die Gewerkschaften beschränkt; auch im Bundestag blieb es bis Ende der 1980er Jahre bei einer 90-Prozent-Männerquote. Selbst die Wahl von Monika Wulf-Mathies zur Vorsitzenden der großen Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) im Jahr 1982 löste in der »Frauengewerkschaft« GTB keine Revolution aus. Erst mit den Frauenförderplänen wurden ab 1986 Maßnahmen eingeleitet, die sowohl die Anzahl der Gewerkschaftssekretärinnen steigern als auch die Vertretung in allen Entscheidungsgremien geschlechtergerechter gestalten sollten (siehe Kapitel 5.4). Der Erfolg blieb zunächst beschränkt, bis die GTB mit der deutschen Wiedervereinigung deutlich weiblicher wurde. In mehreren ostdeutschen Verwaltungsstellen waren in allen Positionen ausschließlich Frauen tätig, die ihre Ansprüche deutlich artikulierten.

Dass die Frauen in der GTB die bisher abgelehnte harte Quote nach der Auflösung ihrer Gewerkschaft von der IG Metall bekamen, klingt fast wie eine Ironie am Ende der »Frauengewerkschaft«. In der 1998 beschlossenen Integrationsrichtlinie legte der Beirat der IG Metall fest, dass die Besetzung von Funktionen nach dem Anteil der Geschlechter an der Mitgliedschaft zu erfolgen hat (siehe Kapitel 8.1.1).

5.8 Die Frauen im Geschäftsführenden Hauptvorstand

In den fünfzig Jahren GTB-Geschichte gab es vier Vorsitzende und 21 weitere Mitglieder des Geschäftsführenden Hauptvorstandes (GHV), darunter nur drei Frauen (siehe Tabelle 1 im Anhang). Von 1963 bis 1969 gehörte keine einzige Frau dem GHV an; in den vierzig Jahren bis zur deutschen Wiedervereinigung schaffte es

keine Frau auf die Position einer Bezirksleitung. Selbst in der Tarifabteilung des Hauptvorstandes war bis 1990 keine Frau in politischer Funktion tätig.

Was waren es für Frauen, die es unter diesen Bedingungen in das Führungsgremium geschafft hatten? Alle drei hatten einen proletarischen Hintergrund, begannen ihr Berufsleben in der Fabrik und behaupteten sich mit Engagement und Durchsetzungsvermögen in der GTB.

5.8.1 Liesel Kipp-Kaule

Im Jahr 1906 geboren, war Liesel Kipp-Kaule nach ihrer Schul- und Ausbildungszeit als Näherin in Bielefeld tätig. Sie wurde als geradezu bildungshungrig beschrieben, besuchte regelmäßig berufsbegleitende Kurse an der Volkshochschule und 1932 auch einen halbjährigen Kurs über Wirtschaftslehre, Geschichte und Politikwissenschaften in Thüringen.⁷⁵ Schon in jungen Jahren schloss sie sich dem Deutschen Bekleidungsarbeiter-Verband an und wurde 1928 mit 22 Jahren zur Betriebsrätin gewählt, ein Amt, das sie bis 1933 wahrnehmen konnte. In der Weimarer Republik engagierte sie sich bei den Sozialdemokraten; nach der Machtergreifung der Nationalsozialisten besuchte sie von 1935 bis 1938 eine private Handelsschule in Bielefeld. Wegen kritischer Äußerungen wurde sie 1940 von der Gestapo verhört. Da sie seitdem beobachtet wurde, rieten ihr Freunde, die bisherige Arbeitsstelle zu verlassen. So verschlug es sie nach Offenbach, wo sie als kaufmännische Angestellte tätig war.⁷⁶

Zurück in Ostwestfalen engagierte sie sich nach Kriegsende beim Aufbau der Gewerkschaft Textil-Bekleidung-Leder in Bielefeld und in der britischen Besatzungszone. Bereits im März 1946 wurde sie als politische Sekretärin eingestellt, beim Zonen-Gründungskongress ihrer Gewerkschaft im Jahr 1947 wurde sie in den Geschäftsführenden Vorstand gewählt. Im gleichen Jahr wählten die Delegierten sie auch als einziges weibliches Mitglied in den Vorstand des DGB für die britische Zone. Beim Gründungskongress des DGB für die Bundesrepublik Deutschland machten sich nicht nur die 14 weiblichen der 487 Delegierten für Liesel Kipp-Kaule als Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstandes stark, bereits zuvor hatten viele Gewerkschaftsfrauen für ihre Wahl geworben. Auf dem Kongress selbst forderte Marta Sieger vom Freien Gewerkschaftsbund Hessen:

»Laßt uns selbst eine Frau vorschlagen, die wir uns als Leiterin in unseren Zusammenkünften, in unseren Ausschüssen ausgesucht haben.«⁷⁷

75 Notz (2003): Frauen in der Mannschaft, S. 285.

76 Notz (2003): Frauen in der Mannschaft, S. 286.

77 DGB: Protokoll des Gründungskongresses, 12.–14. Oktober 1949 in München, S. 236.

Der designierte Vorsitzende Hans Böckler hatte jedoch der CDU/CSU die Zusage gemacht, dass zwei der sieben Vorstandspositionen aus der christlich-sozialen Arbeitnehmerbewegung kommen sollten. Mit der Wahl von Thea Harmuth, die CDU-Mitglied war, konnte man die informelle »Schwarzen-Quote« erfüllen und hatte zugleich eine Frau im Vorstand, so dass mit einer Person zwei Minderheiten berücksichtigt waren.⁷⁸ Böcklers Autorität setzte sich schließlich durch und Kipp-Kaule erhielt beachtliche 197 Stimmen, Harmuth jedoch 276.⁷⁹

Über die nordrhein-westfälische Landesliste der SPD war Liesel Kipp-Kaule zuvor in den Bundestag gewählt worden, dem sie bis 1965 angehörte. Bereits 1950 setzte sie sich gemeinsam mit ihrer Fraktionskollegin Lisa Albrecht für ein »Gesetz für ökonomische Gleichstellung der Frau« ein, das den Gleichheitsgrundsatz in Artikel 3 Grundgesetz ergänzen sollte, aber die beiden Politikerinnen konnten sich schon in der eigenen Partei nicht durchsetzen. Neben Gleichstellungsfragen engagierte sich Kipp-Kaule auch in der Sozialpolitik. So stritt sie im Bundestag leidenschaftlich für einen besseren Arbeitsschutz für werdende Mütter und für das Akkordverbot für junge Fabrikarbeiter:innen.⁸⁰

Auch wegen der Arbeitsbelastung durch ihr Bundestagsmandat erhielt Liesel Kipp-Kaule im GHV mit der Frauenarbeit zunächst nur die Zuständigkeit für ein Themengebiet, später kam die Jugendarbeit dazu. Sie galt als resolute, durchsetzungsfähige Kollegin, was sich auch an der Art zeigte, wie sie die Gewerkschaftstage leitete. Dass sie im Hinblick auf die Frauenerwerbsarbeit ein »Kind ihrer Zeit« war, zeigt ihre Reaktion auf das Bedauern des damaligen Bundesfamilienministers Wuermeling, der Frauen wegen der steigenden Zahl der Ehescheidungen auf ihren »natürlichen Beruf«, Hausfrau und Mutter zu sein, zurückführen wollte. Kipp-Kaule hielt ihm auf dem Gewerkschaftstag 1957 entgegen, er solle sich darum kümmern,

»daß bessere Lohn- und Arbeitsbedingungen für unsere Männer geschaffen werden, damit unsere Frauen nicht aus wirtschaftlicher Not gezwungen werden, mitzuarbeiten«.⁸¹

Der Kongress solle den Auftrag geben,

78 Holland (2019): Gewerkschaftliche Geschlechterpolitik, S. 83.

79 DGB: Protokoll Gründungskongress, 12.–14. Oktober 1949 in München, S. 238.

80 Vgl. Meißner (2013): Erste Mutterschutzbestimmungen im Dt. Reich.

81 GTB: Protokoll des 5. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 2.–5. Juli 1957 in Kassel, S. 120.

»die Ansätze zu schaffen, daß wir in der Bundesrepublik Verhältnisse bekommen, die es ermöglichen, daß Frauen mit vorschulpflichtigen und schulpflichtigen Kindern aus wirtschaftlicher Not nicht gezwungen sind, zu arbeiten.«⁸²

Zum Gewerkschaftstag 1963 organisierte Liesel Kipp-Kaule erstmals ein bezirksübergreifendes Treffen der weiblichen Delegierten. In ihrem Geschäftsbericht betonte sie, dass in der GTB wohl alle verantwortlichen Gremien die Mitarbeit von Frauen für ausgesprochen wichtig hielten. Dennoch sollte der Gewerkschaftstag 1963 genau diese Aussage widerlegen: Liesel Kipp-Kaule unterlag bei den Wahlen zum GHV, bei denen es erstmals seit 1949 Kampfkandidaturen gab. Von den 232 Delegierten erhielt sie nur 111 Stimmen und lag damit 14 Stimmen hinter dem gewählten letzten Mitbewerber. Hildegard Tönjes, ehrenamtliches Mitglied des Hauptvorstandes, zeigte sich »aus tiefstem Herzen erschüttert«. Die Delegierte Gerda Grube bedauerte,

»daß nicht mehr Frauen als Delegierte hier sind, daß immer wieder Männer das Recht für sich in Anspruch nehmen, die Krone des Gewerkschaftstages zu sein und uns dann so in den Hintergrund stellen!«⁸³

Kipp-Kaule verabschiedete sich mit der Überzeugung, dass

»die Gleichberechtigung der Frau eine unerlässliche Voraussetzung für jede Demokratie ist. Die Bejahung der Demokratie als Staats- und Lebensform schließt selbstverständlich ein, dass man sich demokratischen Wahlentscheidungen unterwirft.«⁸⁴

1965 schied sie auch aus dem Bundestag aus. Liesel Kipp-Kaule verstarb 1992 in Bielefeld.

5.8.2 Gerda Linde

Die 1923 geborene Gerda Linde arbeitete in Essen als Weberin und engagierte sich schon in jungen Jahren im Betriebsrat. Bereits 1949, mit 28 Jahren, wurde sie Betriebsratsvorsitzende. 1954 wurde sie von ihrem Betrieb fristlos entlassen; erst über zwei Jahre später hob das Bundesarbeitsgericht die Kündigung auf. Diese

82 GTB: Protokoll des 5. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 2.–5. Juli 1957 in Kassel, S. 121.

83 GTB: Protokoll des 8. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 16.–20. September 1963 in Hannover, S. 328.

84 GTB: Protokoll des 8. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 16.–20. September 1963 in Hannover, S. 326.

Auseinandersetzung durchzustehen war eine prägende Erfahrung für Gerda Linde.⁸⁵

Früh übernahm sie auch Funktionen in der GTB, wurde von ihrer Verwaltungsstelle Essen für den Gewerkschaftstag 1953 als Delegierte gewählt und griff mit einem pointierten Beitrag in die Debatte zum Geschäftsbericht ein. Beim folgenden Kongress 1955 traf sie einen für die Organisation bisher ungewohnten emanzipatorischen Ton. Sie kritisierte die Frauenpolitik, die in keiner Weise systematisch betrieben werde. Man brauche die Förderung von Frauen, die aber nicht wieder »ein Lied mit 27 Strophen« werden dürfe. Linde initiierte einen Antrag, der verbindliche Richtlinien für die Frauenarbeit auf allen Ebenen der Organisation einforderte. Das meistens gönnerhafte Verhalten von Kollegen »unseren Frauen« gegenüber brachte sie folgendermaßen auf den Punkt:

»Wir Frauen machen den Männern den Vorwurf: Ihr unterdrückt uns. Ihr sagt: Im Gegenteil, wir mögen Euch so gern. Diese durchaus ernste Sache wird ins Lächerliche gezogen, wer leidet darunter? Unsere Organisation.«⁸⁶

Mit Beginn des Jahres 1957 wurde Gerda Linde bei der GTB eingestellt und begann im November ihre Tätigkeit als politische Sekretärin in der Bezirksleitung für Niedersachsen und Bremen. 1959 schlug die GTB Linde als Mitglied der Antragsberatungskommission für den DGB-Bundeskongress vor. Auch dort setzte sie sich mit dem Verhalten ihrer männlichen Kollegen auseinander. Zum Ende des von ihr vorgestellten Antragsblocks sagte sie:

»Es war augenfällig, daß in dem Moment, wo ich hier die Anträge zu bearbeiten hatte, der Kongress von einer Lebhaftigkeit befallen wurde, von der ich nicht hoffe, daß sie darauf zurückzuführen ist, daß unsere Kollegen, von denen wir ja zumindest in mancher Beziehung Kollegialität sicherlich immer wieder zu spüren bekommen, mich aus der Ruhe bringen wollten.«⁸⁷

Der Sitzungspräsident antwortete in genau dem Ton, den Linde schon Jahre zuvor auf dem GTB-Gewerkschaftstag bemängelt hatte, woraufhin das Protokoll Heiterkeit vermerkt:

85 Vgl. GTB: Protokoll des 15. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 5.–9. Oktober 1986 in Aachen, S. 181.

86 GTB: Protokoll des 4. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 5.–8. Juli 1955 in Frankfurt am Main, S. 129.

87 DGB: Protokoll des 5. Ordentlicher Bundeskongresses, 7.–12. September 1959 in Stuttgart, S. 218.

»Ich darf der Kollegin Gerda Linde sagen, daß sie zweifellos auf den Kongress belebend gewirkt hat.«⁸⁸

Nach der Wahlniederlage von Liesel Kipp-Kaule wurde 1963 Martin Lange als neu gewähltem GHV-Mitglied die Zuständigkeit für die Frauenarbeit übertragen. Gerda Linde, nun politische Mitarbeiterin der Frauenabteilung beim Hauptvorstand, bekam dadurch eine besondere Rolle. Sie nahm als Gast an den Sitzungen des Hauptvorstandes teil – ein Zugeständnis, das die Kollegen als Reaktion auf die Abwahl Kipp-Kaules gemacht hatten. Nachdem Martin Lange 1969 während einer Sitzung des DGB-Bundesfrauenausschusses plötzlich verstorben war, wurde Linde vom Beirat als GHV-Mitglied nachgewählt und 1971 erstmals vom Gewerkschaftstag mit 166 von 209 Stimmen (79,4 Prozent) gewählt. Wie ihr Vorgänger war sie für Frauen- und Jugendpolitik und Mitgliederwerbung zuständig.

In Zusammenarbeit mit dem Zentralen Frauenausschuss, dem Spitzengremium der GTB-Frauenarbeit, erarbeitete Gerda Linde ein »Programm für die Arbeitnehmerin«, das vom Gewerkschaftstag 1971 beschlossen wurde.⁸⁹ Bei der Einbringung des Antrags unterstrich sie als neues GHV-Mitglied, dass dies kein Alibiprogramm sei, sondern die GTB die Kraft der ganzen Organisation daran setze, die Forderungen durchzusetzen.

Schon auf ihrem ersten Gewerkschaftstag als GHV-Mitglied wurde deutlich, dass die stärker emanzipatorisch ausgerichtete Politik von Gerda Linde von ihren Kollegen im GHV argwöhnisch verfolgt wurde. Linde war die letzte im Führungsgremium verbliebene »Traditionalistin« oder »Linke« und machte zudem das gönnerhafte statt gleichberechtigte Verhalten von Kollegen immer wieder transparent. Dieses gespannte Verhältnis sollte bis zu ihrem altersbedingten Ausscheiden aus dem Amt bestehen bleiben. Ihre Kollegen lebten überwiegend in traditionellen Ehen mit dem heimischen »Ruhepol« der nicht berufstätigen Ehefrau. Lindes emanzipatorischer Ansatz nährte ihre Befürchtung des Machtverlusts, außerdem vertrat Gerda Linde in allgemeinpolitischen Fragen eher Positionen, wie sie von stärker linksgerichteten Gewerkschaften formuliert wurden. Die inhaltlichen Differenzen schlugen sich auch in Lindes Wahlergebnissen nieder: Sowohl auf dem Gewerkschaftstag 1978 als auch 1982 wurde sie mit dem jeweils niedrigsten Ergebnis wiedergewählt.

Als Frauenpolitikerin setzte Gerda Linde programmatisch Akzente. So betonte die GTB auf ihr Drängen hin in ihrem 1978 verabschiedeten Programm, dass Männer und Frauen gleichermaßen ein Recht auf Arbeit hätten. Berufstätigkeit, so heißt es dort, diene nicht nur der materiellen Existenzsicherung, sondern

88 DGB: Protokoll des 5. Ordentlichen Bundeskongresses, 7.–12. September 1959 in Stuttgart, S. 218.

89 GTB: Protokoll des 11. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 4.–8. Oktober 1971 in Dortmund, S. 305ff.

auch der Persönlichkeitsentfaltung.⁹⁰ Die Frauenausschüsse entwickelte Linde zu Arbeitskreisen für Frauenfragen, in denen nun auch Männer mitarbeiten sollten. Damit wurde eine Forderung erfüllt, die einzelne Kolleginnen seit den 1950er Jahren gestellt hatten: Frauenerwerbsarbeit und die damit verbundenen Probleme und Forderungen sollten gemeinsam diskutiert werden, um gemeinsam Verbesserungen erreichen zu können.

Bis zu ihrem Ausscheiden stritt Gerda Linde für die Selbstverständlichkeit von Frauenerwerbsarbeit und kämpfte gegen Vorurteile und ein antiquiertes Rollenbild, das sich ihrer Auffassung nach auch in der Politik der schwarz-gelben Bundesregierung seit 1983 widerspiegelte. Sie freute sich über das Selbstbewusstsein junger Frauen und unterstrich, dass Frauen auch im öffentlichen Leben nicht mehr sprachlos sein wollten. Frauen »brauchen keine Platzanweiser mehr, die ihnen ihre naturgegebene Rolle zuweisen«, ⁹¹ schrieb sie im Juli 1985 – Gleiches hatte sie mit anderen Worten schon dreißig Jahre zuvor auf dem Gewerkschaftstag gesagt.

Die Auseinandersetzung um allgemein- und frauenpolitische Streitfragen sowie die Jugendpolitik brachten Gerda Linde auch persönlich oft ans Limit. Nach wie vor ging sie keinem Streit mit ihren GHV-Kollegen aus dem Weg, was allerdings von der anderen Seite auch nicht behauptet werden kann. Anlässlich ihres Ausscheidens aus dem Hauptvorstand bescheinigte ihr der Vorsitzende Berthold Keller Leidenschaftlichkeit und fügte hinzu:

»Du hast im Geschäftsführenden Hauptvorstand mit deiner Meinung nie zurückgehalten, auch dann nicht, wenn wir unterschiedlicher Meinung gewesen sind. Du hast für deine Auffassung gekämpft und gestritten.«⁹²

Für ihren jahrzehntelangen Kampf um Gleichberechtigung erhielt Gerda Linde 1986 den Gustav-Heinemann-Bürgerpreis. Sie starb im Jahr 2016 in ihrer Heimatstadt Essen.

5.8.3 Waltraud Hessedenz

Die 1937 geborene Waltraud Hessedenz verschlug es nach dem Krieg nach Westdeutschland. Sie lernte in Herford den Beruf der Näherin in der Herrenoberbekleidung. Bald arbeitete sie als Springerin und engagierte sich in der Jugendarbeit der GTB. Ihre Fähigkeiten wurden in der Gewerkschaft eher erkannt als im Be-

90 GTB: Protokoll des 13. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 1.–6. Oktober 1978 in Mannheim, S. 328.

91 Linde (1985): Frauen sind die Verlierer der Wende-Politik, S. 18.

92 GTB: Protokoll des 15. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 5.–9. Oktober 1986 in Aachen, S. 181.

trieb. So wurde sie vom damaligen ostwestfälischen Bezirksleiter Oskar Stieghorst ermuntert, zur Vorbereitung auf eine hauptamtliche Tätigkeit die Sozialakademie in Dortmund zu besuchen.⁹³ Anschließend wurde sie 1966 von der GTB angestellt und übernahm nach Ausbildungsstationen in Osnabrück und Bielefeld eine Stelle als politische Sekretärin bei der GTB in Bielefeld. Dort wurde sie 1971 zur Geschäftsführerin gewählt und leitete nun eine der größten Verwaltungsstellen der GTB, die vor allem wegen ihres Bekleidungsschwerpunktes mit hohem gewerkschaftlichen Organisationsgrad bundesweit bedeutend war.

Waltraud Hessedenz war nicht über die gewerkschaftliche Frauenarbeit sozialisiert worden und fremdelte mit dieser, wie sie später in einem Interview erklärte: »Mir ging es manchmal etwas zu gefühlsbetont zu.«⁹⁴ Sie war dadurch geprägt, dass sie ohne die Förderung von Kollegen nicht in diese Position gekommen wäre und wurde auch von Kolleginnen kritisiert, weil sie so früh Verantwortung in der Gewerkschaft übernommen hatte, statt sich als Mutter zurückzunehmen und ihren hauptamtlichen Kollegen den Vortritt zu lassen. Als Leiterin der mitgliederstärksten Bekleidungs-Verwaltungsstelle wollte sie sich nicht auf die Vertretung von Fraueninteressen beschränken und auf Frauenpolitik festlegen lassen. Wegen ihres großen Fachwissens genoss sie bei »ihren« Betriebsrät:innen und den Arbeitgebern hohe Anerkennung. Nach wenigen Jahren in der Bundestarifkommission ging kaum etwas gegen die Leiterin der Bielefelder Verwaltungsstelle.

In der Bielefelder Verwaltungsstelle wurde Mitgliedernähe großgeschrieben. Waltraud Hessedenz war überzeugt, dass der kurze Draht zu den Funktionär:innen zur Verbundenheit mit der Organisation führte. Jeder Betriebsrat stand zugleich für die Präsenz der GTB im Betrieb, was einen guten Organisationsgrad gewährleistete. Von Anfang an galt ihr Interesse auch der Sozialpolitik. Schon mit knapp 25 Jahren wurde sie auf Vorschlag ihres Bezirksleiters in die Vertreterversammlung der (Renten)Landesversicherungsanstalt Westfalen gewählt. Diese Aufgabe nahm sie 36 Jahre lang wahr.

Waltraud Hessedenz war Sozialdemokratin, stand politisch für eine konsequente Interessenvertretung und vertrat damit die Linie des vorstandskritischen ostwestfälischen Bezirks. Trotzdem kamen Berthold Keller und die Mehrheit im GHV an ihrer Person nicht vorbei, als es um die Nachfolge von Gerda Linde ging. So schlug Berthold Keller selbst Waltraud Hessedenz vor, die 1986 in den GHV gewählt wurde. Mit 160 von 209 Stimmen (76,6 Prozent) erzielte sie ein gutes Ergebnis; nur der Vorsitzende und zwei Kollegen erhielten mehr Stimmen.

93 Die Sozialakademie war eine wissenschaftliche Hochschule, die in der Nachkriegszeit gemeinsam vom Land Nordrhein-Westfalen, der Stadt Dortmund und dem DGB gegründet wurde, um Arbeitnehmer:innen zu qualifizieren und auf hauptamtliche sowie Leitungsfunktionen vorzubereiten.

94 Brücher/Buschmann/Link (2004): *Starke Frauen, Arbeitskampf und Solidarität*, S. 38

Mit ihrer Praxiserfahrung brachte Waltraud Hessedenz neue Impulse für die Mitgliederwerbung. In der Jugendpolitik stand sie für Offenheit und Einbindung auch kritischer Kolleg:innen. In den 1980er Jahren lag das Augenmerk der Organisation und auch ihrer Kollegen im GHV auf der Frauenpolitik; der Gewerkschaftstag hatte den Auftrag zur Erstellung von Frauenförderplänen gegeben. Hessedenz betonte, dass es bei gewerkschaftlicher Frauenförderung nicht nur um die eigene Organisation gehen dürfe, sondern auch um die Bedingungen und Möglichkeiten für Frauen in den Betrieben – gerade hier sah sie die Aufgabe einer Gewerkschaft.

In der Öffentlichkeit wurde die verbindliche Frauenquote mittlerweile stärker diskutiert. Diese hätte in der GTB angesichts der Mitgliederstruktur weitreichende Konsequenzen gehabt – eine Befürchtung, die bei den GHV-Kollegen und Bezirksleitern deutlich mitschwang. Hessedenz' Erfahrungen im Führungsgremium der GTB unterschieden sich deutlich von ihrer vorherigen Arbeit in der Verwaltungsstelle. Dort war ihre Chefinnenrolle unumstritten und sie hatte Autorität, die auch in der Bundestarifkommission wirkte. Jetzt wurde jeder ihrer Schritte kritisch beäugt und im Umgang mit ihren Kollegen spürte sie Konkurrenzdenken und Misstrauen. Die Spitzenfunktionärinnen aus der Frauenarbeit waren ihre Stütze, auch der Zentrale Jugendausschuss stand hinter ihr, der aber weniger Einfluss hatte.

Beharrlich arbeitete Waltraud Hessedenz daran, die Frauenarbeit zu verbreitern und Konferenzen für Frauen und Jugendliche beteiligungsorientierter zu gestalten. Als es 1988 um den Einstieg in die 35-Stunden-Woche ging – eine Forderung, die gerade bei Frauen sehr populär war – konnte sie ihre Leidenschaft, die Tarifpolitik, mit der Frauenpolitik verbinden. Fortschritte waren eher in der Tarif- als in der Gesellschaftspolitik zu erzielen, fiel doch die gesamte GHV-Amtszeit von Waltraud Hessedenz in die Regierungszeit von Bundeskanzler Helmut Kohl.

Im Ton verbindlicher als ihre Vorgängerin Gerda Linde, aber keineswegs weniger nachdrücklich, setzte sich Hessedenz für Fraueninteressen und -vertretung ein und hielt sich auch mit Kritik nicht zurück, wenn ihr die Entwicklung zu langsam ging. Nach der deutschen Wiedervereinigung litten Frauen wieder überproportional unter Arbeitslosigkeit. Die Krise, so Hessedenz; »belebt wieder ein Rollenbild von Frauen, das wir gerne zu den Akten gelegt hätten.«⁹⁵ Ihre politische Heimat blieb die SPD, insbesondere zur nordrhein-westfälischen Landesregierung hielt sie engen Kontakt. Von 1981 bis 1989 gehörte sie dem SPD-Landesvorstand Nordrhein-Westfalen an.

Als die GTB ab 1993 organisatorisch und finanziell unter Druck geriet, wurde der GHV verkleinert und Waltraud Hessedenz übernahm zusätzlich die Verantwortung für gewerkschaftliche Bildungsarbeit, Organisationspolitik und Beruf-

95 GTB: Geschäftsbericht 1990–1993 des Hauptvorstandes, S. 169.

liche Bildung. Mit anfangs geringer Überzeugung stimmte sie für den Weg der Integration in die IG Metall und musste 1997 ihre Funktion aus gesundheitlichen Gründen aufgeben.

Für ihr Engagement wurde Waltraud Hessedenz mit dem Bundesverdienstkreuz am Bande ausgezeichnet.

6. Die Ära Berthold Keller (1978–1990)

6.1 Der Kampf um Arbeitsplätze als zweites Aktionsfeld

Anders als 1963 war 1978 mit dem Wechsel im Vorsitz keine Richtungsänderung in der Programmatik der GTB zu erwarten. Die Personalentscheidung war gut vorbereitet, Buschmann hatte sich in seiner letzten Amtszeit zunehmend auf eine präsidiale Rolle beschränkt und viele Fäden liefen bereits bei Berthold Keller zusammen. Die Mehrheit des sozialpartnerschaftlich orientierten Flügels war gesichert. Die innerorganisatorischen Reformen, die dadurch erreichte finanzielle Stabilität und ein steigender Organisationsgrad waren unbestreitbare Erfolge, doch die Herausforderungen wurden nicht kleiner.

Deutschland erlebte Anfang der 1980er Jahre die nächste Rezession, und zwar mit stark ansteigender Arbeitslosigkeit. Für die GTB kam der verstärkte Druck durch Importe hinzu. Vor diesem Hintergrund stellte der neue Vorsitzende drei Jahre nach seiner Wahl die Frage, ob es durchzuhalten sei, weiter »mit klingendem Spiel«¹ in die Tarifrunden zu ziehen und Vereinbarungen auf dem Niveau des industriellen Durchschnitts zu erzielen. Nicht nur die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen waren schlechter, mit dem Ende der sozialliberalen Koalition änderten sich 1982 auch die Vorzeichen in der Politik. Die Arbeitgeber sahen ihr Heil in tarifpolitischer Zurückhaltung, ihr Widerstand gegen gewerkschaftliche Forderungen traf jetzt auf Wohlwollen der Politik. Bundesarbeitsminister Norbert Blüm forderte eine »Lohnpause«. Die Gewerkschaften kämpften um die Sicherung der Reallöhne, also um den Erhalt zumindest der Kaufkraft der abhängig Beschäftigten. Bei der Forderung nach beschäftigungsfördernden Investitionsprogrammen erfolglos geblieben, versuchten die Gewerkschaften, die Arbeitslosigkeit durch Arbeitsumverteilung zu verringern.

1 Keller (1982): Schwierige Zeiten gemeinsam meistern, S. 7.

6.1.1 Das GTB-Programm

Karl Buschmann, der die politische Ausrichtung und das Wirken der GTB entscheidend geprägt hatte, schied 1978 aus Altersgründen als Vorsitzender aus. Bundeskanzler Helmut Schmidt, zu dem Buschmann ein besonderes Vertrauensverhältnis aufgebaut hatte, betonte, wie er dem Gewerkschaftsvorsitzenden gerne und sorgfältig zugehört

»und in mancher Weise seine Ratschläge beherzigt habe. [...] In den fünfzehn Jahren, in denen Karl Buschmann Vorsitzender dieser Gewerkschaft war, ist er zu einem persönlichen Symbol für das geworden, was ich [...] an der deutschen Gewerkschaftsbewegung zu loben versucht habe.«²

So vom Bundeskanzler gewürdigt ging die Gewerkschaft, die innerhalb des DGB nicht einmal ein Zwanzigstel der Mitglieder einbrachte, selbstbewusst in den Gewerkschaftstag 1978. Die »Wachablösung« beim Vorsitz war gut vorbereitet. Mit Berthold Keller wurde einer der »jungen Wilden«, die den politischen Kurswechsel der GTB in den 1950er Jahren vorangetrieben hatten, Buschmanns Nachfolger. Die Mehrheit der »Godesberger« und Christlich-Sozialen war so stabil, dass sich im Gegensatz zum Wechsel Bock/Buschmann im Jahr 1963 diesmal kein Gegenkandidat auch nur eine Chance ausrechnen konnte, zumal sich Berthold Keller in den Monaten vor dem Gewerkschaftstag profilieren konnte. Die Vorlage dazu lieferte ihm, sicherlich unbeabsichtigt, die Bundesregierung.

Wenige Wochen vor dem Gewerkschaftstag hatte das Bundeswirtschaftsministerium mit einer Anzeige unter dem Titel »Frau Müller und das Hemd aus Ceylon« für die internationale Arbeitsteilung geworben (siehe Kapitel 2.1.5). Sie argumentierte, »an der einfachen Logik, dass andere Länder unsere Maschinen nur bezahlen können, wenn wir ihre Hemden kaufen«, führe kein Weg vorbei.³ In der GTB gab es einen Aufschrei, Berthold Keller reagierte in der Mitgliederzeitung empört. Die Beschäftigten der Textil- und der Bekleidungsindustrie hätten den brutalen Preis für diese Art von sogenannter Entwicklungspolitik zu zahlen. Die Arbeiter in Ceylon könnten sich von ihren Löhnen nichts von dem kaufen, was sie produzierten.⁴

Keller organisierte eine Protestkampagne, bei der Betriebsräte Hunderte von Schreiben an die Bundesregierung schickten. Im Vorfeld seiner Wahl hatte er sich damit als unerschrockener Streiter für die Interessen der Beschäftigten

2 GTB: Protokoll des 13. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 1.–6. Oktober 1978 in Mannheim, S. 17 und 25.

3 Zit. nach Keller (1978): Frau Müller und das Hemd aus Ceylon, S. 3.

4 Keller (1978): Frau Müller und das Hemd aus Ceylon, S. 3f.

profiliert, der auch vor einer Auseinandersetzung mit der von Helmut Schmidt geführten sozialliberalen Bundesregierung nicht zurückschreckte. Auf dem Gewerkschaftstag 1978 distanzierte sich der Bundeskanzler von der Anzeige und betonte die Notwendigkeit einer eigenständigen und lebensfähigen Textilindustrie. Die Bundesregierung werde dafür sorgen, »daß wir sie behalten«. ⁵ Auf demselben Gewerkschaftstag wurde der gelernte Maßschneider Berthold Keller mit einem Ergebnis von 91,3 Prozent (189 von 207 abgegebenen Stimmen) zum Vorsitzenden der GTB gewählt – ein Ergebnis, mit dem er nach eigener Aussage nicht gerechnet hatte und das angesichts der nach wie vor bestehenden politischen Differenzen in der GTB überraschte. ⁶

Das Selbstbewusstsein, das sich die Gewerkschaft durch ihr erfolgreiches Krisenmanagement erarbeitet hatte, wollte der neue Vorsitzende auch durch die erstmalige Erarbeitung eines eigenen Programms dokumentieren. Bislang gab es ein umfassendes politisches Programm nur auf DGB-Ebene. Mit dem GTB-Programm versuchte Berthold Keller, der gemeinwohlorientierten Ausrichtung der Textilgewerkschaft ein theoretisches Gerüst zu geben. 1949 hatte die GTB auf dem DGB-Kongress noch eine »echte sozialistische Wirtschaft« gefordert. Dies wird in der Einführung zum neuen »Mannheimer Programm« der verbreiteten »geistigen Position« der damaligen Zeit zugeschrieben. ⁷ Seit Anfang der 1960er Jahre hatte die GTB ihre Rolle in der sozialen Marktwirtschaft gesucht und sich unter schwierigsten Rahmenbedingungen organisatorisch und finanziell konsolidiert. Sie war als Sprecherin der Branche anerkannt und legte nun ein »Spiegelbild unseres Selbstverständnisses« vor. ⁸

Das Programm mit seinen 149 Punkten in zwölf Kapiteln war eine Mischung aus Zustandsbeschreibung, Grundsätzen und Einzelfragen. Bekräftigt wird der Anspruch, auf der Grundlage von Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz weit mehr tarifvertraglich regeln zu können als die direkten Arbeitsbedingungen. Tarifpolitik müsse umfassender definiert werden:

»Deshalb sollte jede sozial-, wirtschafts- und gesellschaftspolitische Absicht zunächst daraufhin geprüft werden, ob und in welchem Umfang sie durch Tarifvertrag verwirklicht werden kann.« ⁹

Das Prinzip der Einheitsgewerkschaft war ein zentrales Bekenntnis des Programms. Die GTB verpflichtete sich zu den Geboten von Toleranz und gegen-

5 GTB: Protokoll des 13. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 1.–6. Oktober 1978 in Mannheim, S. 16.

6 GTB: Protokoll des 13. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 1.–6. Oktober 1978 in Mannheim, S. 154.

7 GTB-Programm, in: GTB: Informationen für Vertrauensleute 1978, S. 4.

8 GTB: Protokoll des 13. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 1.–6. Oktober 1978 in Mannheim, S. 239.

9 GTB: Protokoll des 13. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 1.–6. Oktober 1978 in Mannheim, S. 330.

seitiger Rücksichtnahme bei personellen und sachlichen Entscheidungen und zur Bereitschaft zum Kompromiss. Das Programm kritisierte den durch das Bundesarbeitsgericht geschaffenen hohen Stellenwert der negativen Koalitionsfreiheit und forderte, dass ein verbessertes Tarifvertragsgesetz künftig Differenzierungsklauseln zwischen Mitgliedern und Nichtmitgliedern in Tarifverträgen ermöglichen solle. Einen weiteren Schwerpunkt im Programm bildete das Thema Vermögensbildung, zu dem es hieß:

»[...] eine freiheitlich-demokratische Gesellschaftsordnung ist bei einer derartig ungerechten Verteilung des Produktivvermögens in ihrem Kern gefährdet und bedarf einer umfassenden Beteiligung der Arbeitnehmer an der volkswirtschaftlichen Vermögensbildung.«¹⁰

Die GTB bekannte sich zu einer offenen, pluralistischen Gesellschaft, wie sie der Philosoph Karl R. Popper definiert hatte, und sah sich dem Gemeinwohl verpflichtet. Im Verhältnis zu den Unternehmern betonte sie die Möglichkeit eines »Machtausgleichs« und unterstrich dabei, »die Gewerkschaften erstarrten nie in egoistischer Interessenvertretung«.¹¹ Somit legte das Programm keinen grundsätzlichen Interessengegensatz zum Kapital zugrunde, sondern ging von der Möglichkeit eines harmonischen Ausgleichs aus. Diese Analyse wurde nicht von allen Gewerkschafter:innen geteilt. Deutliche Kritik wurde insbesondere an der Orientierung am Gemeinwohl laut, da die Unternehmerschaft mit ihrer Klage gegen das Mitbestimmungsgesetz zur gleichen Zeit zum Ausdruck gebracht habe, was sie vom »Machtausgleich« hielt.¹² Bemerkenswert ist, dass das Programm der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit im Allgemeinen und insbesondere des rapiden Arbeitsplatzabbaus in den Bereichen Textil und Bekleidung keinen herausragenden Stellenwert zumisst.

Nach kurzer Diskussion und einigen Gegenstimmen zu den Abschnitten, in denen das Gemeinwohl eine Rolle spielt, wurde das Programm in der folgenden Schlussabstimmung mit nur noch einer Gegenstimme verabschiedet. Bei der Ausarbeitung des Programms waren alle Bezirke intensiv mit eingebunden gewesen, so dass viele verschiedene Anliegen ihren Niederschlag im Programm gefunden hatten. Der politische rote Faden, die Verankerung im gemäßigten Gewerkschaftslager, entsprach den Machtverhältnissen in der Organisation. In dieser Ausrichtung fühlte sich die GTB besonders mit der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) verbunden.

10 GTB: Protokoll des 13. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 1.–6. Oktober 1978 in Mannheim, S. 341.

11 GTB: Protokoll des 13. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 1.–6. Oktober 1978 in Mannheim, S. 323.

12 So Bastian (1979): Am Scheideweg, S. 12.

6.1.2 Erneutes Ringen um die Welttextilabkommen

Das erste Welttextilabkommen (WTA) lief Ende 1977 aus (siehe Kapitel 2.1.5). Gegenüber 1973, als der Vertrag verhandelt worden war, hatte sich die wirtschaftliche Lage in Europa stark verändert. Der Nachkriegsboom war zu Ende, nach fast fünfzehn Jahren Vollbeschäftigung waren nun Hunderttausende erwerbslos. Die im WTA festgeschriebenen Wachstumsraten der Textil- und Bekleidungsimporte von jährlich 6 Prozent lagen deutlich über den Steigerungsraten des Textilverbrauchs in Europa, so dass das Abkommen nur eine bescheidene beschäftigungssichernde Wirkung für die deutsche Industrie hatte. Die GTB mobilisierte für eine deutliche Verbesserung des Handelsabkommens und forderte insbesondere eine Sozialklausel, durch die die Lieferländer auf die Einhaltung der Kernarbeitsbedingungen der Internationalen Arbeitsorganisation ILO¹³ verpflichtet werden sollten. Diese betreffen:

- Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen
- Beseitigung der Zwangsarbeit
- Abschaffung der Kinderarbeit
- Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

Außerdem sollten für die Hauptlieferländer Hongkong, Südkorea, Taiwan und Macau (von der GTB inoffiziell als »Viererbande« bezeichnet) keine Kontingenterhöhungen erfolgen und die jährlichen Wachstumsraten für die anderen Länder differenziert und grundsätzlich reduziert werden. Eine Rezessionsklausel sollte Änderungen während des laufenden Abkommens ermöglichen und die Verteilung innerhalb der EG stringenter gehandhabt sowie Umgehungseinfuhren begrenzt werden.¹⁴

Nachdem die GTB ihr Ringen um das erste WTA vor allem auf nationaler Ebene mit der Bundesregierung ausgetragen hatte, stieß sie nun Initiativen auf der europäischen Gewerkschaftsebene an. Nach der Erweiterung der Europäischen Gemeinschaft (EG) im Jahr 1973 hatte der Europäische Gewerkschaftsverband Textil-Bekleidung-Leder (EGV-TBL) 1975 die Gewerkschaften aus Großbritannien, Irland, Norwegen und Dänemark aufgenommen und dadurch ein stärkeres Gewicht. Das Bundeswirtschaftsministerium unter Otto Graf Lambsdorff, grundsätzlich einer liberalen Außenhandelspolitik verschrieben, zeigte sich im Hin-

¹³ Die ILO ist eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen. Die ILO verfügt über eine dreigliedrige Struktur, die im UN-System einzigartig ist: Die 187 Mitgliedsstaaten sind durch Regierungen, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände in den Organen der ILO vertreten; vgl. ILO Vertretung in Deutschland (o.J.): Die ILO in Deutschland.

¹⁴ textil-bekleidung, Ausgabe 6/1977, S. 3.

blick auf eine Verbesserung des WTA skeptisch und stand damit auf der Seite der Freihandelsbefürworter. Der stärkste Gegenspieler dieser Position in der EG war Frankreich. Die asiatischen Produktionsländer, an der Spitze Hongkong, drängten auf weitere Erleichterungen. Im Herbst 1977 gerieten die Verhandlungen ins Stocken und im November erklärte Hongkong die Gespräche für gescheitert.

Argumentativ zog die GTB viele Register. Sie versuchte, die Abgeordneten aus textilen Schwerpunktregionen unter Druck zu setzen, und gewann auch die SPD für eine Bundestagsdebatte über ein neues WTA. Dem Wirtschaftsministerium warf sie Frauenfeindlichkeit vor, da die männerdominierte Stahlindustrie gestützt werde, während man die Textil- und die Bekleidungsindustrie im Regen stehen ließ.¹⁵

Angesichts der Unsicherheit, ob es überhaupt zu einem neuen Abkommen kommen würde, verständigte sich der EGV-TBL darauf, europaweit Druck zu machen. Am 16. November 1977 protestieren Gewerkschafter:innen aus allen EGLändern in Brüssel für ein neues und besseres WTA. Sie forderten die Europäische Kommission auf, bei den Verhandlungen nicht nachzugeben und notfalls ab 1978 einseitige Handelsbeschränkungen einzuführen. Die Gewerkschaften betonten ihre Entschlossenheit, der arbeitsplatzbedrohenden Einfuhrschwemme von Textilien aus Niedrigpreisländern mit aller Kraft entgegenzutreten.¹⁶ Damit stärkten die europäischen Gewerkschaften die Position von Frankreich, Italien und Großbritannien¹⁷ und trugen mit ihrem gemeinsamen Auftreten maßgeblich zum Zustandekommen des zweiten WTA bei, das Anfang 1978 mit 31 Lieferländern abgeschlossen wurde.¹⁸

Die zentrale Forderung nach einer Sozialklausel konnte zwar nicht durchgesetzt werden, dennoch enthielt das neue Abkommen deutliche Verbesserungen. Für sogenannte »hochsensible Erzeugnisse« wie Baumwollgarne und gewebe, Oberhemden und T-Shirts, Pullover, Hosen und Blusen wurden nur geringe Steigerungsraten zugelassen; die Quoten der Hauptlieferländer wurden ganz eingefroren. Die Bundesrepublik sollte nicht mehr als 28,5 Prozent der EG-Importmengen aufnehmen, d. h. die Binnenquoten in Europa wurden verstärkt. Im Laufe des Jahres folgte auch ein Abkommen mit der Volksrepublik China, die bislang kein Vertragspartner des WTA war. Als neuer Player im Welthandel fing China klein an: 1978 kamen von dort nur Importe in Höhe von 131 Millionen DM (67 Millio-

15 Silvia (1990): Jobs, trade and unions, S. 466.

16 textil-bekleidung, Ausgabe 12/1977, S. 3.

17 Frankreich hatte als Reaktion auf die stockenden Verhandlungen schon 1977 einseitige Einfuhrbeschränkungen beschlossen.

18 Silvia (1990): Jobs, trade and unions, S. 469.

nen Euro)¹⁹, vierzig Jahre später betrug der Wert mit 5,3 Milliarden Euro (2018) ziemlich genau das Vierzigfache.²⁰

»Man kann mit Fug und Recht feststellen, daß diese überzeugenden Gewerkschaftsaktionen zum endgültigen Durchbruch und Erfolg führten«,

stellte der GTB-Hauptvorstand zufrieden fest.²¹ Dieser Wertung widersprachen weder die Arbeitgeberverbände noch die Bundesregierung.²² Die GTB hatte sich erneut als konsequent im Einsatz für den Schutz der Arbeitsplätze gezeigt. Unter großer Beteiligung ihrer Mitglieder hatte sie mit der Politik auf bundesdeutscher und europäischer Ebene gerungen und dadurch das Thema Beschäftigung auf das politische Feld geschoben.

Damit verschaffte sich die GTB auch in der Tarifpolitik einen größeren Freiraum: Forderten die Arbeitgeber in den Tarifrunden Zugeständnisse angesichts der schwierigen internationalen Wettbewerbssituation, konnte die GTB auf ihren Einsatz für den Schutz der Branche und der hiesigen Arbeitsplätze bei Regierung und EG-Kommission verweisen – und kritisierte zugleich, dass die Arbeitgeber selbst die Produktion in immer stärkerem Maße ins billigere Ausland verlagerten. Der Hauptvorstand forderte die Unternehmer auf, sich verstärkt den Wünschen der Märkte und Verbraucher:innen anzupassen und mit Blick auf Qualität und Mode nachgefragte höherwertige und damit wettbewerbsfähige Erzeugnisse herzustellen. So sei auch ein fester Platz in der heimischen Volkswirtschaft sichergestellt, argumentierte die GTB,²³ doch dieser Optimismus sollte sich als zu groß erweisen.

6.1.3 Die gesamtwirtschaftliche Krise verschärft die Branchenkrise

Der Erste Golfkrieg zwischen dem Irak und Iran führte 1980 zu einem deutlichen Anstieg der Ölpreise, so dass der Ölverbrauch von Konsumgüterartikeln zu Energielieferanten umgelenkt wurde. Die Verbraucher:innen waren verunsichert, der Handlungsspielraum der Bundesregierung durch die Staatverschuldungsdiskussion eingeschränkt. 1981/1982 kam es zur bis dahin schwersten Rezession der Bundesrepublik. Die Arbeitslosenzahl stieg bis an die Zwei-Millionen-Grenze. Die Forderung des DGB nach einem 50-Milliarden-Programm zu Bekämpfung der Arbeitslosigkeit war gegen die FDP nicht durchsetzbar. Von liberaler Seite kamen

19 textil-bekleidung, Ausgabe 6/1978, S. 23.

20 Guinebault (2018): Europas Textilimporte sinken im 1. Halbjahr.

21 GTB: Geschäftsbericht 1974–1977 des Hauptvorstandes, S. 103.

22 Silvia (1990): Jobs, trade and unions, S. 470.

23 GTB: Geschäftsbericht 1974–1977 des Hauptvorstandes, S. 106.

stattdessen Forderungen nach Lohnverzicht, Kürzung des Arbeitslosengeldes und Wiedereinführung von Karenztagen im Krankheitsfall.

Die GTB beklagte, dass Regierung und Sachverständigenrat auf Investitionen setzten, um damit die Volkswirtschaft zu modernisieren und die internationale Wettbewerbsfähigkeit zu steigern. Ihre Befürchtung aus der Erfahrung der vergangenen Jahre war, dass Maschinenexporte als »Gegenleistung« weitere Textilimporte nach sich ziehen würden. Die inländischen Frauenarbeitsplätze würden gefährdet, Ersatz gebe es nicht.²⁴ In den Jahren 1977 bis 1980 hatte sich der Arbeitsplatzabbau bei Textil und Bekleidung verlangsamt, im Zuge der Wirtschaftskrise zog er wieder an. 1980 bis 1983 gingen erneut über 100.000 Arbeitsplätze in diesen Sektoren verloren. Von 1970 bis 1984 waren die Beschäftigtenzahlen auf 430.000 gesunken und hatten sich damit mehr als halbiert. Das Statistische Bundesamt meldete für denselben Zeitraum den Rückgang um 4.100 Betriebe auf nur noch 4.700 Produktionsstätten. Auch diese Wirtschaftskrise bestätigte, dass gesamtwirtschaftliche Verwerfungen die Branchen Textil und Bekleidung überproportional treffen, weil der Konsum textiler Produkte deutlich zurückgefahren oder auf billigere Importware zurückgegriffen wird.

Neben der DGB-Forderung nach einem mittelfristigen Beschäftigungsprogramm setzte die GTB einen weiteren Schwerpunkt ihrer Arbeit im Ringen um die Verbesserung des 1981 auslaufenden zweiten Welttextilabkommens (WTA; siehe Kapitel 6.1.2). Erstmals betonte sie auch die unterschiedlichen Wettbewerbsbedingungen der Textil- und der Bekleidungsbranche innerhalb der EG. Während Italien und Frankreich diese Branchen direkt und indirekt subventionierten und damit förderten, überlasse die Bundesregierung die Industrien allein dem Markt. Im Vordergrund stand weiterhin die Durchsetzung eines besseren WTA. Die negative Beschäftigungsentwicklung sei kein unabwendbares Schicksal, das man einfach hinnehmen werde, hieß es selbstbewusst.²⁵ Seit 1980 warb die GTB im Verbund mit ihren europäischen Schwesterorganisationen

- für ein Abkommen mit Import-Steigerungsraten unter 1,5 Prozent jährlich,
- für eine mindestens zehnjährige Laufzeit, um Sicherheit für Investitionen zu gewährleisten,
- für die Kürzung der Quoten für bereits industrialisierte Entwicklungsländer zugunsten ärmerer Staaten,
- für bessere Kontrolle der Binnenverteilung innerhalb der EG und

24 GTB: Geschäftsbericht 1978–1981 des Hauptvorstandes, S. 60.

25 GTB (1991): textil-bekleidung. 100 Jahre GTB. Sonderausgabe zum Jubiläum, S. 158.

- für die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen als Voraussetzung für einen fairen Handel.²⁶

Die europäische Kommission war zunächst nicht für eine Verlängerung des WTA zu gewinnen. Insbesondere wiesen die EG-Verantwortlichen die Gewerkschaftsvertreter:innen auf die Haltung des deutschen Wirtschaftsministers Graf Lambsdorff hin, der das Auslaufen des Schutzabkommens vertrete.²⁷ Die GTB reagierte zunächst mit Unterschriftenaktionen und Briefen an die Mitglieder des Bundestages; schließlich beschlossen die europäischen Textil-Bekleidungs-Gewerkschaften eine gemeinsame europaweite Arbeitsniederlegung. Erstmals in der Geschichte der europäischen Gewerkschaften wurden die Beschäftigten länderübergreifend dazu aufgerufen, am 2. Dezember 1980 die Arbeit von 11 bis 12 Uhr ruhen zu lassen, um für ein besseres Schutzabkommen für die Branchen zu demonstrieren. Die Aktion war erfolgreich, 2,5 Millionen Arbeitnehmer:innen beteiligten sich an dem Streik. Diese hohe Mobilisierung wurde dadurch erleichtert, dass die Mehrheit der Arbeitgeber die Aktion unterstützte oder zumindest tolerierte. In Deutschland legten am Protesttag 275.000 Beschäftigte die Arbeit nieder.²⁸

Der millionenfache Protest löste ein Medienecho aus und verfehlte seine Wirkung nicht. Die EG-Kommission schwenkte um und auch der deutsche Bundeskanzler Helmut Schmidt setzte sich nun für ein besseres WTA ein.²⁹ Dennoch blieb der deutsche Wirtschaftsminister bei der Erarbeitung einer gemeinsamen Linie der europäischen Länder der Störenfried. Aus diesem Grund organisierte die GTB 1981 eine Kampagne unter dem Titel »Mein Arbeitsplatz muss bleiben«. In einer ganzen Reihe von regionalen Kundgebungen wurde Druck auf Lambsdorff aufgebaut: Es gebe staatliche Hilfen für Kohle, Stahl und den Schiff- und Flugzeugbau, aber die Frauenbranchen Textil und Bekleidung würden geopfert.³⁰

Schließlich entschloss sich der Hauptvorstand, zum zweiten Mal zu einer Massenkundgebung gegen die Textil-Handelspolitik der sozialliberalen Regierung aufzurufen. 20.000 Beschäftigte folgten dem Aufruf und demonstrieren am 21. November 1981 auf dem Bonner Münsterplatz für den Erhalt ihrer Arbeitsplätze. Wie schon 1973 bei der ersten bundesweiten Protestkundgebung war die Politik alarmiert. Der Bundeskanzler empfing Berthold Keller und sicherte seine Unterstützung bei den Verhandlungen zu; der Bundestag forderte in einer Reso-

26 textil-bekleidung, Ausgabe 12/1980, S. 7 (Gewerkschaftsforderungen zum Welttextilabkommen).

27 GTB: Geschäftsbericht 1978–1981 des Hauptvorstandes, S. 115ff.

28 GTB: Geschäftsbericht 1978–1981 des Hauptvorstandes, S. 86.

29 Silvia (1990): Jobs, trade and unions, S. 503.

30 GTB: Geschäftsbericht 1978–1981 des Hauptvorstandes, S. 69ff.

lution die Verlängerung des WTA und übernahm dabei im Wesentlichen die GTB-Forderungen.³¹

Die veränderte Haltung der Bundesrepublik führte dazu, dass die EG buchstäblich in letzter Minute eine Übergangsverlängerung vereinbarte. Im Februar 1982 stand dann das neue Abkommen: Hongkong und Taiwan mussten ihre Exporte in die EG reduzieren, bei hochsensiblen Produkten wurde die Importsteigerung auf 1 bis 2 Prozent im Jahr begrenzt, bei sensiblen Produkten auf 4 Prozent. Bei anderen Textil- und Bekleidungswaren wurden Steigerungsraten bis zu 6 Prozent jährlich ermöglicht. Erstmals wurde im dritten WTA neben der wirtschaftlichen auch die soziale Entwicklung der Lieferländer als Hauptziel genannt.

Nach den ersten beiden Abkommen feierte die GTB auch das dritte WTA als einen Erfolg, den sie sich zu großen Teilen auf ihre Fahnen schrieb. Im Ringen um das Abkommen hatte sie ihre Mobilisierungsfähigkeit auch auf dem Feld wirtschaftspolitischer Fragen deutlich gemacht. Der Hauptvorstand hatte sich als Kämpfer für die Arbeitsplätze seiner Mitglieder erwiesen, was die Gewerkschaft spürbar festigte. Auch wenn die GTB in den Jahren 1980 bis 1983 ihren Mitgliederstand nicht halten konnte, gelang es ihr durch die hohe Mobilisierung immerhin, in diesen vier Jahren 125.882 Mitglieder neu zu gewinnen. 1983 hatte sie mit 50,8 Prozent aller Beschäftigten in ihren Branchen den historisch höchsten Organisationsgrad erreicht.³² Im DGB-Durchschnitt betrug der Höchststand beim Verhältnis der Gewerkschaftsmitglieder zu den abhängig Beschäftigten insgesamt 39 Prozent im Jahr 1980.³³

6.1.4 Neue Wege in der Tarifpolitik: Sparlohn statt Barlohn?

Zu Jahresbeginn 1982 betonte Berthold Keller, dass die steigende Arbeitslosigkeit und der überproportionale Beschäftigungsrückgang in den Branchen neue, machbare Antworten erforderten. Damit stellte die GTB nun einen Zusammenhang zwischen Arbeitsmarkt- und Tarifpolitik her. In der Januarausgabe der Mitgliederzeitschrift schrieb Keller:

»Die Zeit ist offensichtlich um, in der wie bisher gewohnt mit klingendem Spiel der jahrzehntelang gewohnte Tarifr marsch angetreten werden kann.«³⁴

Unter dem Motto »Tarifliche Zukunftsvorsorge« warb die GTB dafür, das Thema Vermögensbildung mit Arbeitsplatzsicherheit und Lohnpolitik zu verbinden. Die

31 GTB: Geschäftsbericht 1978–1981 des Hauptvorstandes, S. 118f.

32 Angaben laut Geschäftsberichten des GTB-Hauptvorstandes.

33 Greef (2014): Gewerkschaften im Spiegel von Zahlen, Daten und Fakten, S. 699.

34 Keller (1982): Schwierige Zeiten gemeinsam meistern, S. 7.

Lohnerhöhungen könnten zukünftig zweigeteilt sein: Der eine Teil werde wie bisher als Barlohn ausbezahlt, ein anderer Teil verbleibe als Investivlohn im Unternehmen oder einem Branchenfonds. Die Industrie müsse eine ausreichende Kapitalausstattung haben, wenn sie im immer härter werdenden internationalen Konkurrenzkampf überleben soll. Mit dieser »tarifpolitischen Vorwärtsstrategie«, wie Keller die Idee bezeichnete, sollte der schwierigen Lage entsprochen werden, ohne eine Abkopplung von der allgemeinen Lohnentwicklung hinnehmen zu müssen.³⁵

Angeichts der schwierigen wirtschaftlichen Lage bei Textil und Bekleidung sah es Keller als zunehmend unmöglich an, in der Tarifenwicklung mit anderen Branchen Schritt zu halten. Mit Hilfe eines Investivlohnmodells hielt er die Durchsetzung des gleichen Volumens jedoch für möglich, wenn ein Teil der Lohnerhöhung nicht zur Auszahlung kommt, sondern als Kredit im Unternehmen verbleibt. So könne man einer dauerhaften Abkopplung der textilen Tarifierhöhungen von der allgemeinen Einkommensentwicklung entgegenwirken und zugleich Arbeitsplätze durch die verbesserte Liquidität der Unternehmen sichern.³⁶ Für Keller stand angesichts der steigenden Arbeitslosigkeit Anfang 1982 fest:

»Alle Gruppen in unserer Gesellschaft werden bereit sein müssen, ihren angemessenen Beitrag zur umfassenden Sicherung unserer demokratischen Gesellschaft zu leisten. Diese Forderung gilt auch für die Gewerkschaften. Auch wir werden umdenken müssen.«³⁷

Damit setzte der GTB-Vorsitzende andere Akzente als Eugen Loderer, der Vorsitzende der IG Metall, der die »kapitalistische Wirtschaftsordnung« anders bewertete und einen grundsätzlichen Politikwechsel, nämlich eine demokratischere Kontrolle der Wirtschaft forderte:

»Praktische Erfolge im Kampf gegen die Arbeitslosigkeit und für Vollbeschäftigung erfordern die schrittweise Einschränkung der alleinigen unternehmerischen Verfügungsgewalt über Produktion und Preise, über Investitionen und Arbeitsplätze.«³⁸

Wie das unter den gegebenen politischen Mehrheitsverhältnissen auch nur mittelfristig erreicht werden könne, ließ er allerdings offen.

35 GTB: Geschäftsbericht 1978–1981 des Hauptvorstandes, S. 61.

36 GTB: Geschäftsbericht 1978–1981 des Hauptvorstandes, S. 62.

37 Keller (1982): Herausforderungen der 80er Jahre für die Gewerkschaft Textil-Bekleidung, S. 40.

38 Loderer (1982): Für eine arbeitsorientierte Wirtschaftspolitik, S. 18.

Der Gewerkschaftstag der GTB im Oktober 1982 sollte den Weg für das Konzept des Investivlohns freimachen. Die Idee des Vorsitzenden wurde von der Mehrheit im Hauptvorstand getragen, aber im Vorfeld des Gewerkschaftstages wurde deutlich, dass das Konzept ohne Einbezug der Bezirke und Bezirkstarifkommissionen entwickelt worden war: Es kollidierte schlichtweg mit der Lebenswirklichkeit vieler betrieblicher Funktionär:innen, die gegen die von »ihren« Unternehmen betriebene Produktionsverlagerung und Personalreduzierung kämpften. Auch die Erfahrung mit Firmenpleiten, bei denen die Werte wie Grundstücke, Gebäude und Produktionsanlagen »rechtzeitig« ausgegliedert worden waren, so dass die Beschäftigten leer ausgingen, spielten eine entscheidende Rolle. Außerdem wandten die Kritiker:innen des Modells ein, dass die Unternehmer eigenmächtig über die Verwendung des Kapitals entschieden und die Mittel zum Ausbau von Auslandsproduktionen verwendet würden.

Bei der Vorstellung seines Investivlohnkonzeptes stieß der Hauptvorstand auf so starke Skepsis, dass er den Kritiker:innen schrittweise entgegenkam, bis der Antrag auf dem Gewerkschaftstag schließlich »weichgespült« war.³⁹ Die Abstimmungsvorlage sah vor, dass ein entsprechender Tarifvertrag »zur Zukunftsvorsorge und Arbeitsplatzerhaltung« nicht vom Hauptvorstand, sondern nur von den bezirklichen Tarifkommissionen abgeschlossen werden kann. Teile der Lohn- und Gehaltserhöhung würden demnach als Darlehen im Unternehmen verbleiben, wobei diese Anteile auf maximal zehn Jahre festliegen und verzinst sowie gegen Verlust abgesichert sein sollten.⁴⁰

Berthold Keller betonte während der Antragsbegründung auf dem Gewerkschaftstag, dass rechtlich noch viele Fragen zu klären seien, so dass die Annahme des Antrages noch keine Entscheidung darüber sei, ob der Investivlohn tarifpolitisch angegangen werden solle. Den Skeptiker:innen kam er durch eine weitere Änderung entgegen, wonach eine Tarifkonzeption, die einen solchen Tarifvertrag umfasse, einer Zweidrittelmehrheit im Hauptvorstand und im Beirat bedürfe. Trotz der zahlreichen Zugeständnisse kam es zu einer grundsätzlichen Debatte. Die Gegner:innen bestritten nicht nur die Wirkung, sie befürchteten sogar negative Auswirkungen für die Beschäftigten:

»Nachgeworfene Grundstücke, Investitionszulagen, Steuergeschenke, billige, brave, fleißige Mitarbeiter – all diese Dinge konnten die Unternehmer nicht daran hindern [, die Produktion ins Ausland] zu verlagern. Die Produktivität wird ständig

39 Vgl. auch die Mitgliederzeitschrift »textil-bekleidung«, in der die Redaktion 1982 in mehreren Ausgaben Leserbriefe pro und kontra Investivlohn einander gegenüberstellte.

40 GTB: Protokoll des 14. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 17.–22. Oktober 1982 in Mainz, S. 389 f.

gesteigert, die Produkte sind aber nicht absetzbar, weil nicht genügend Kaufkraft vorhanden ist.«⁴¹

Die Befürworter:innen warnten davor, die Tür für dieses Konzept endgültig zuzuschlagen. Angesichts der gravierenden Arbeitsplatzverluste dürfe man neue Wege nicht von vornherein ausschließen und sich selbst ein mögliches Werkzeug verbieten.⁴² Nachdem das Thema schon in der Debatte zu den Geschäftsberichten eine herausragende Rolle gespielt hatte, wurde die Debatte bei der Antragsberatung nach nur zwölf Redebeiträgen geschlossen, obwohl noch 26 weitere Wortmeldungen vorlagen. Die geheime Abstimmung ergab 121 Ja-Stimmen, 78 Delegierte stimmten mit Nein, 2 enthielten sich.⁴³ Mit dieser Dreifünftelmehrheit war die Debatte beendet, zugleich aber das Konzept gestorben. Angesichts der starken Kritik und des nicht wirklich überzeugenden Abstimmungsergebnisses stellte keine Tarifkommission jemals einen Antrag auf eine entsprechende Tarifforderung.

Unter Verantwortung von Berthold Keller wurden in den Tarifrunden 1979 und 1980 unabhängig von der schwierigen Beschäftigungssituation Tarifierhöhungen von rund 4,5 Prozent und knapp 7 Prozent erzielt und damit Reallohnzuwächse erreicht, die mehr als ein halbes Prozent über dem Durchschnitt aller Tarifabschlüsse in der Bundesrepublik lagen.⁴⁴ 1981 hielten die tariflichen Lohn- und Gehaltserhöhungen erstmals nicht mit der Inflationsentwicklung Schritt, in der schweren Rezession sanken die Realeinkommen.

Im Herbst 1982 wurde Bundeskanzler Helmut Schmidt durch ein konstruktives Misstrauensvotum von Helmut Kohl gestürzt. Die FDP hatte sich umorientiert, der Wirtschaftsminister 1981 mit seinem »Lambsdorff-Papier« quasi den Scheidungsantrag vorgelegt. Die Forderungen des Wirtschaftsministers orientierten sich an der Politik der USA unter Ronald Reagan und Großbritanniens unter Margaret Thatcher und sind als erster Vorstoß zu werten, eine neoliberale Wende in der Wirtschafts- und Sozialpolitik einzuleiten. Die Regierung Kohl kündigte Einschnitte ins soziale Netz an; der neue Arbeitsminister Norbert Blüm forderte zu einer »Lohnpause« auf, um die Wirtschaft wieder zu beleben, und manifestierte damit die Rahmenbedingungen für die Tarifrunde 1983.

Die Arbeitgeberverbände versuchten diese regierungsseitige Unterstützung zu nutzen. Der Geschäftsbericht der GTB spricht von »einem konzentrierten An-

41 So die Delegierte Doris Trühe, zit. nach: GTB: Protokoll des 14. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 17.–22. Oktober 1982 in Mainz, S. 301.

42 So Wilhelm Werner, Bezirksleiter Baden-Württemberg, zit. nach: GTB: Protokoll des 14. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 17.–22. Oktober 1982 in Mainz, S. 303.

43 GTB: Protokoll des 14. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 17.–22. Oktober 1982 in Mainz, S. 313.

44 Beyer (1991): Tarifpolitik in strukturschwachen Branchen, S. 171.

griff der Arbeitgeber-Phalanx auf vielfältige, tariflich geregelte Arbeitsbedingungen«. Hermann Schumacher, seit zwanzig Jahren im GHV für die Tarifpolitik zuständig, kritisierte die Arbeitgeber, die neben Verschlechterungen von Urlaubs- und Urlaubsgeldabkommen auch die »nahtlose Anpassung der Arbeitnehmer an die betrieblichen Erfordernisse durch eine flexible Arbeitszeitgestaltung und die tarifliche Absegnung von Samstagsarbeit zu unannehmbaren Bedingungen« forderten. So könnten auch die »gegen den härtesten Widerstand der Arbeitgeber durchgesetzten Verdienststeigerungen« nicht ausreichen, um den Reallohn zu sichern.⁴⁵

Trotz Warnstreiks konnten die Preissteigerungen mit dem 1983 erzielten Tarifiergebnis nicht ausgeglichen werden. Dies war jedoch kein GTB-Phänomen, auch den anderen Gewerkschaften gelang es nicht, in ihren Tarifrunden Reallohnsteigerungen durchzusetzen. Dennoch hielt die GTB trotz wesentlich schlechterer wirtschaftlicher Branchenbedingungen mit dem Durchschnitt aller Tarifierhöhungen mit.⁴⁶

Der Gedanke, unter schwierigen wirtschaftlichen Bedingungen neue Wege der Tarifpolitik zu gehen, hätte eine breitere Diskussion verdient gehabt. Jahrzehnte später kam er im Zusammenhang mit Verzichtsforderungen an Arbeitnehmer:innen mehrfach wieder zum Vorschein. Ob in der Flächentarifpolitik oder in Tarifverträgen mit Abweichungen für einzelne Firmen, in der Regel waren die von den Gewerkschaften akzeptierten Verluste endgültig. Die IG Metall verzeichnete im Jahr 2007 bei 6.000 Betrieben im Flächentarifvertrag über 1.000 ergänzende, meist die Tarifleistungen mindernde Vereinbarungen. Den Weg dazu hatte sie 2004 mit dem Tarifabkommen von Pforzheim offiziell anerkannt und damit geöffnet.

Besonders in der Weltwirtschaftskrise 2008/2009 wurden Modelle diskutiert, Zugeständnisse bei den Entgelten in Beteiligungen oder Darlehen umzuwandeln, ohne dass dabei tragfähige Lösungsmodelle entwickelt werden konnten oder gar Beispiele geschaffen wurden. Kellers entsprechender Vorstoß von 1982 scheiterte früh an der mangelnden Beteiligung der wichtigen Bezirkstarifkommissionen und der fehlenden Offenheit bei der Entscheidungsfindung.

6.1.5 Mitgliederinteresse statt Vertragstreue?

Nach der Rezession im Jahr 1982 kam die deutsche Wirtschaft wieder auf Wachstumskurs, die Zuwachsraten blieben aber zwischen 1,6 und 2,4 Prozent und damit bescheiden. Die Umsätze der Textil- und der Bekleidungsindustrie entwickelten sich positiver als die Gesamtwirtschaftsleistung; der Beschäftigungsabbau in

45 GTB: Geschäftsbericht 1982–1985 des Hauptvorstandes, S. 443 (alle Zitate).

46 Beyer (1991): Tarifpolitik in strukturschwachen Branchen, S. 171.

diesen Branchen ging auf unter 2 Prozent jährlich zurück. Im Jahr 1988 stieg das Wachstum des Bruttoinlandsprodukts in der Bundesrepublik wieder über die 3-Prozent-Marke. Diese Entwicklung setzte sich 1989 mit 3,9 Prozent fort.

Im Frühjahr 1988, als der Wirtschaftsboom der Folgejahre noch nicht voraussehen war, wurde im Zusammenhang mit einer Wochenarbeitszeitverkürzung ein Dreijahres-Tarifvertrag abgeschlossen, der neben dem Lohnausgleich Lohn- und Gehaltserhöhungen in Höhe von 3,6 Prozent für 1988 und 1,2 bzw. 2,0 Prozent für die beiden Folgejahre vorsah. Unter Berücksichtigung der Preissteigerungsrate von 2,8 Prozent für 1989 und der erwarteten weiter guten Wirtschaftsentwicklung für 1990 würde folglich die reale Kaufkraft wieder sinken. Angesichts der ausgezeichneten Auftragslage bei Textil und bei Bekleidung wuchs bereits 1989 die Unzufriedenheit der Beschäftigten.

Geprägt von den Erinnerungen an die spontanen Streiks des Jahres 1969 (siehe Kapitel 4.1.7) begann die GTB-Spitze Ende 1989 Gespräche mit den Arbeitgeberverbänden, um eine Verbesserung des Tarifergebnisses von 1988 zu erreichen. Die Arbeitgeber, selbst von den starken Auftrageingängen überrascht, wollten die Gelegenheit nutzen, die vereinbarten Arbeitszeitverkürzungen aufzuheben oder zumindest aufzuschieben. Dabei unterschätzten sie, dass die GTB den hart erkämpften Einstieg in die 35-Stunden-Woche nicht anrühren konnte, ohne ihre Glaubwürdigkeit zu verlieren. Die Arbeitgeber waren die Gewinner der 1988 abgeschlossenen Tarifwette auf die zukünftige wirtschaftliche Entwicklung.

Diesen Gewinn wollten die Arbeitgeberverbände der Textil- und der Bekleidungsindustrie behalten. Während beispielsweise die Beschäftigten im Öffentlichen Dienst noch im laufenden Tarifvertrag höhere Zuschläge und damit eine deutliche Einkommensverbesserung erhielten, waren die Arbeitgeber der Textil- und der Bekleidungsindustrie zu solchen Zugeständnissen nicht bereit. Verträge seien einzuhalten und vereinbarte lange Laufzeiten nun mal mit Risiken für beide Seiten verbunden.

Angesichts der wachsenden Unruhe insbesondere unter den Funktionär:innen in den größeren Betrieben beschloss die GTB im März 1990 einen anderen Weg, um die Einkommen zu verbessern. Die Tarifverträge über die Jahressonderzahlungen (Weihnachtsgeld) waren kündbar. Je nach Tarifgebiet garantierten sie bislang 40 bis 65 Prozent des dreizehnten Monatseinkommens. Auf Vorschlag des Hauptvorstandes beschloss der Beirat im März 1990 die Kündigung dieser Verträge mit dem Ziel, ein volles dreizehntes Monatsentgelt zu vereinbaren.

Die Arbeitgeberseite wertete das als Vertragsbruch, hatte man sich doch 1988 auf ein Ergebnis für drei Jahre verständigt. Ihre Empörung über das Vorgehen der Gewerkschaft drückten die Arbeitgeberverbände dadurch aus, dass sie die üblichen Bestätigungen über den Eingang der Kündigungsschreiben demonstrativ verweigerten. Formal war der Vorwurf des Vertragsbruchs falsch, da die betreffenden Tarifverträge kündbar waren. Tarifpolitisch und auch mit Blick auf

ihr sozialpartnerschaftliches Grundverständnis wurde diese eingeschobene Tarifrunde für die GTB zum Balanceakt. Dies macht die »Rechtfertigung« von Wolfgang Stender deutlich, der im Hauptvorstand für Tarifpolitik zuständig war und in der Mitgliederzeitung schrieb:

»Die Tarifforderung der Gewerkschaft Textil-Bekleidung für 1990 ist kein Nachschlag! [...] Wir halten uns an die dreijährige Laufzeit [...]. Die Erhöhung der Jahressonderzahlung auf 100 Prozent ist eine eigenständige tarifliche Forderung, deren Regelung längst überfällig geworden ist. [...] Es geht darum, noch in diesem Jahr etwas zur Verbesserung der Einkommenssituation [...] zu tun. [...] Die Arbeitgeberseite will es offensichtlich nur zur Kenntnis nehmen, daß wir von gesamtwirtschaftlichen und tarifpolitischen Entwicklungen überrollt werden, auf die reagiert werden muss.«⁴⁷

Der Druck auf die GTB aus dem Umfeld war immens. Während aus dem 1988er Tarifabschluss für Textil und Bekleidung eine Verbesserung von 2 Prozent anstand, wurden in regulären Tarifrunden bis Mitte Mai 1990 Einkommensverbesserungen von 6,0 Prozent für die Metallindustrie, 6,3 Prozent für die Bauwirtschaft und 6,8 Prozent für die Druckindustrie erreicht. Nachdem die GTB auch für die Großwäschereien einen Tarifabschluss mit einer 5,5-prozentigen Lohn-erhöhung erzielt hatte, wurden für Ende Mai erste Verhandlungstermine für die Textilindustrie vereinbart,⁴⁸ die jedoch erfolglos blieben. Auch eine Warnstreikwelle brachte keine Bewegung in die Verhandlungen.

Deshalb legten 15.000 Beschäftigte in Baden-Württemberg für vier Stunden die Arbeit nieder. In den nächsten Tagen sollte über einen unbefristeten Streik abgestimmt werden, woraufhin die Arbeitgeber in diesem Tarifbezirk ein Angebot vorlegten. Am 4. Juli wurde vereinbart, dass die Löhne und Gehälter ab November 1990 um 2,7 Prozent angehoben werden, außerdem erhielten alle Arbeiter:innen und Angestellten bereits mit der Juli-Abrechnung eine Einmalzahlung von 440 DM. Im Gegenzug akzeptierte die GTB die Möglichkeit einer flexibleren Verteilung der Wochenarbeitszeit: Anstatt jede Woche 38,5 Stunden zu arbeiten, musste diese durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit künftig innerhalb von dreizehn Wochen erreicht werden.⁴⁹

Diese »Nachbesserung« des gültigen Tarifvertrages war ein beachtlicher Erfolg, auch wenn sich die geforderte Anhebung der Jahressonderzahlung nicht im Tarifabschluss wiederfand. Der baden-württembergische Verband Südwesttextil hatte unter der Streikdrohung angeboten, was die Arbeitgeber zunächst vehe-

47 Stender (1990): Konflikt um jeden Preis?, S. 3.

48 textil-bekleidung, Ausgabe 6/1990, S. 6f.

49 GTB: Geschäftsbericht 1990–1993 des Hauptvorstandes, S. 286.

ment abgelehnt hatten, nämlich eine Tarifierhöhung während der eigentlich noch sechs Monate geltenden Laufzeit. Doch die übliche Übertragung des Ergebnisses auf die anderen Bezirke erfolgte nicht.

Deren Tarifkommissionen bestanden auf der Erhöhung der Jahressonderzahlung, um ein volles dreizehntes Monatseinkommen zu sichern, allen voran der streikerfahrene Bezirk Nordrhein. Hier folgte schon zwei Wochen später der nächste Tarifaabschluss, der sich an der Forderung orientierte und sie in einem Stufenplan umsetzte: Im Jahr 1990 wurde die Jahressonderzahlung um 25 Prozentpunkte auf 90 Prozent eines Monatseinkommens, in den beiden Folgejahren jeweils um weitere fünf Prozentpunkte erhöht, so dass das volle dreizehnte Monatseinkommen 1992 erreicht wurde.⁵⁰ Ende August wurden diese Erhöhungsstufen schließlich auch für die Bekleidungsindustrie durchgesetzt.⁵¹

Nach dieser für die Arbeitgeber leidvollen Erfahrung bestanden sie bei allen folgenden Tarifaabschlüssen auf dem Zusatz, dass die materiellen Belastungen der Unternehmen für die Laufzeit der Lohn- und Gehaltstarifverträge abschließend geregelt sind. Befördert wurde die Tarifeinigung durch die noch ein Jahr zuvor unabsehbaren Entwicklungen in Deutschland: Die DDR befand sich in Auflösung, wovon die westdeutsche Wirtschaft in hohem Maße profitierte.

6.2 Arbeitszeitverkürzung und ein besseres Welttextilabkommen sollen die Beschäftigung sichern

Nach der Ablösung der sozialliberalen Regierung durch die Regierung Kohl/Genscher im Jahr 1982 stieg die Arbeitslosigkeit weiter von 7,5 Prozent auf 9,1 Prozent im Jahr 1983. Die neue von CDU/CSU und FDP geführte Bundesregierung ging auf gewerkschaftliche Forderungen nach einer umfangreichen Intervention zur Belebung der Wirtschaft nicht ein. Die Gewerkschaften setzten auf das Instrument der Arbeitszeitverkürzung, das sie autonom über Tarifverträge erreichen konnten, um Beschäftigung zu sichern und auf mehr Köpfe zu verteilen. Mit diesem Ansatz ernteten sie heftigen Widerspruch von Arbeitgebern und Regierung. Beide sahen die Wettbewerbsbedingungen der bundesdeutschen Wirtschaft durch die steigende Kostenbelastung aufgrund verkürzter Arbeitszeiten in Gefahr.

50 GTB: Geschäftsbericht 1990–1993 des Hauptvorstandes, S. 287.

51 GTB: Geschäftsbericht 1990–1993 des Hauptvorstandes, S. 302.

6.2.1 35-Stunden-Woche oder Vorruhestand?

Der neuen Bundesregierung gelang es nicht, die Arbeitslosigkeit durch Änderungen bei den angeblich die Beschäftigung hemmenden Arbeitnehmerschutzrechten wirksam zu bekämpfen. 1983 stieg die Zahl der Arbeitslosen nochmals um eine halbe Million auf insgesamt 2,3 Millionen Erwerbslose. Da weder Exportsteigerungen noch eine Erhöhung der Inlandsnachfrage die starken Arbeitsplatzverluste ausgleichen konnten, setzten die Gewerkschaften auf Umverteilung von Arbeit. Den gewerkschaftlichen Vorschlag, Beschäftigung durch ein massives Investitionsprogramm zu fördern, hatte die Bundesregierung ignoriert.

Die Gewerkschaften bekamen zunehmend Legitimationsprobleme, da es ihnen in den Tarifverhandlungen nicht gelang, zumindest den Reallohn zu sichern. Zusätzlich wurden sie durch das 1982 vom Nachrichtenmagazin »Der Spiegel« veröffentlichte Neue-Heimat-Desaster belastet: Missmanagement und Korruption waren in den gewerkschaftseigenen Wohnungs- und Städtebauunternehmen der »Neue-Heimat-Gruppe« jahrelang zumindest fahrlässig geduldet worden. Wie verunsichert insbesondere die gewerkschaftlichen Vertrauensleute waren, ist an der Mitgliederwerbung abzulesen. Wurden 1981 noch 34.000 neue Mitglieder für die GTB geworben, waren es 1982 nur noch 24.000 und ein Jahr später 23.000.⁵² Alle Gewerkschaften brauchten dringend Erfolge.

Der GTB-Gewerkschaftstag 1982 war entschlossen, weitere Schritte der Arbeitszeitverkürzung durchzusetzen, ohne sich auf die Forderung nach der 35-Stunden-Woche festzulegen. Im entsprechenden Antrag wurde betont, dass die »jeweilige Form der Arbeitszeitverkürzung [...] von den Gegebenheiten in den einzelnen Branchen und der Beschäftigungsstruktur« abhängen.⁵³ Ende 1982 hatte sich die tarifpolitisch führende IG Metall nach kontroversen Diskussionen auf die Verkürzung der Wochenarbeitszeit festgelegt, die in der Tarifrunde im Frühjahr 1984 in Angriff genommen werden sollte. Auch die IG Druck und Papier bereitete sich darauf vor, die 35-Stunden-Woche durchzusetzen.

Die Unternehmensverbände sprachen sich kategorisch gegen eine weitere Reduzierung der Wochenarbeitszeit aus. In einem sogenannten »Tabu-Katalog« stellte die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) schon 1978 fest, dass »eine weitere Reduzierung des Arbeitsvolumens durch Verkürzung der Wochenarbeitszeit unter 40 Stunden keinesfalls zu verantworten« sei. »Sie würde das notwendige wirtschaftliche Wachstum ernstlich beeinträchtigen und damit auch die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft gefährden.«⁵⁴

52 GTB: Geschäftsbericht 1982–1985 des Hauptvorstandes, S. 365.

53 GTB: Protokoll des 14. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 17.–22. Oktober 1982 in Mainz, S. 381.

54 BDA (1978): Katalog zur Koordinierung der lohn- und tarifpolitischen Fragen, in: Frankfurter Rundschau, Ausgabe vom 26.1.1979, S. 13.

Wegen höherer Arbeitskosten führe die 35-Stunden-Woche nicht zu einem Rückgang sondern vielmehr zu einem Anstieg der Arbeitslosigkeit.

Dieter Kirchner, Hauptgeschäftsführer von Gesamtmetall, brachte die ablehnende Haltung der Unternehmer zur 35-Stunden-Woche auf die Formel »Lieber vier Wochen Streik als eine Minute Arbeitszeitverkürzung«.⁵⁵ Die Arbeitgeber setzten auf eine Arbeitszeitflexibilisierung und Ausweitung der Produktionszeiten, in der Textilindustrie forderten sie die Möglichkeit zur regelmäßigen Sams-tagsarbeit. Die Bundesregierung stützte die Arbeitgeberseite und Bundeskanzler Kohl nannte die 35-Stunden-Woche »absurd, dumm und töricht«.⁵⁶

In der Bevölkerung und selbst bei den Gewerkschaftsmitgliedern war die Forde-rung nach der 35-Stunden-Woche Anfang 1984 heftig umstritten. Je näher die konkrete Auseinandersetzung kam, umso mehr schwand die Zustimmung. Nach allen Umfragen standen auch die meisten Gewerkschaftsmitglieder dieser Forde-rung skeptisch gegenüber. »Der Spiegel« schrieb:

»Wohl noch nie in der Geschichte der Metaller-Gewerkschaft stand die Führung so allein mit einer Forderung wie dieses Mal. Noch nie konnten sich die Unternehmer einer so breiten Zustimmung zu ihrem Nein erfreuen wie im Frühjahr 1984.«⁵⁷

In der Phase der Zuspitzung über den Einstieg in die 35-Stunden-Woche scher-ten die IG Chemie, die IG Bau-Steine-Erden, die IG Bergbau und Energie, die Ge-werkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) und die GTB aus der Riege der Streiter für eine Wochenarbeitszeitverkürzung aus. Sie griffen die verbreitete kritische Stimmung auf und setzten stattdessen auf die populäre Verkürzung der Lebensarbeitszeit. So forderten sie einen Vorruhestand, durch den ein gewisser Prozentsatz von Beschäftigten ab 58 Jahren vorzeitig aus dem Arbeitsleben aus-scheiden könne.

Der Charme einer solchen Lösung lag darin, dass die Bundesregierung signa-lisiert hatte, sich an den Kosten dieser tariflichen Frühverrentung zu beteiligen. Bereits im ersten Quartal 1984 brachte sie den gesetzlichen Rahmen für dieses Modell im Eiltempo auf den Weg. Das Ziel von Arbeitsminister Norbert Blüm und der Bundesregierung war eindeutig: Der Vorruhestand sei Munition im Kampf gegen die 35-Stunden-Woche, wie »Der Spiegel« mit Blick auf Bundesfinanzmi-nister Stoltenberg feststellte. Nach diesem Modell hatte der Arbeitgeber bis zum Rentenbeginn 65 Prozent des früheren Bruttoeinkommens zu zahlen; 35 Prozent-punkte davon sollte er von der Arbeitslosenversicherung erstattet bekommen,

55 Zit. nach Mayr (1984): Der Kampf um die 35-Stunden-Woche, S. 664.

56 Der Spiegel (1984): Arbeitszeit – Noch viel zu mobilisieren, in: Ausgabe 3 vom 16.1.1984, S. 81.

57 Der Spiegel (1984): 35-Stunden-Woche – Zufällig über den Weg, in: Ausgabe 13 vom 26.3.1984, S. 19.

sofern eine Neueinstellung erfolgte. Eine Aufstockung dieser 65 Prozent sollte über Tarifverträge vereinbart werden können. Das Vorruhestands-Gesetz wurde am 29. März 1984 gegen den heftigen Widerstand der SPD vom Bundestag verabschiedet. In den Branchen, die von den »Vorruhestands-Gewerkschaften« vertreten wurden, fielen 170.000 aufgrund ihres Alters berechnigte Beschäftigte unter das auf vier Jahre befristete Gesetz.⁵⁸

Die GTB wollte nicht die Organisation sein, die den anderen in den Rücken fällt, nur weil Arbeitgeber und Regierung die Lebensarbeitszeitverkürzung favorisierten. In ihrer Mitgliederzeitschrift veröffentlichte sie einen Beitrag des DGB-Vorsitzenden Ernst Breit mit der Überschrift »Alle Möglichkeiten nutzen«. Dieser schrieb, »die Gewerkschaften haben die Verkürzung der Wochenarbeitszeit mit dem Ziel der 35-Stunden-Woche zu ihrer zentralen Aufgabe erklärt«. Er betonte jedoch, dass man zugleich eine akzeptable Vorruhestandsregelung brauche: »Wir brauchen beides, und zwar dringend.«⁵⁹ Allerdings mussten die Gewerkschaften, die mit der Forderung nach einem Vorruhestandstarifvertrag in die Verhandlungen gingen, die Kröte schlucken, dass damit die 40-Stunden-Woche für mehrere Jahre festgeschrieben wurde.

Am 14. Mai 1984 begann der Streik für die Wochenarbeitszeitverkürzung in der baden-württembergischen Metallindustrie. Dieser härteste Streik der Nachkriegsgeschichte, der eine Woche später auf das Tarifgebiet Hessen ausgeweitet wurde, hatte bundesweite Auswirkungen. Gezielt führte die IG Metall strategisch wichtige Zuliefererbetriebe in den Arbeitskampf. Bundesarbeitsminister Blüm wies die Arbeitsämter entgegen der bisher üblichen Praxis an, kein Kurzarbeitergeld an Beschäftigte außerhalb der Streikbezirke zu zahlen, wenn sie wegen eines streikbedingten Materialmangels nicht beschäftigt werden konnten. Dieses Vorgehen stuften die Sozialgerichte aufgrund fehlender gesetzlicher Grundlagen als rechtswidrig ein und kippten den Ministererlass. Die Bundesregierung »rächte« sich noch im selben Jahr mit der Einführung des §116 im Arbeitsförderungsgesetz, der die Zahlung von Kurzarbeitergeld für indirekt vom Arbeitskampf Betroffene ausschloss.

Am 28. Juni wurde der Öffentlichkeit ein vom früheren Verteidigungsminister Georg Leber vermittelter Kompromiss vorgestellt. Die IG Metall hatte die Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 38,5 Stunden erreicht, im Gegenzug musste sie zustimmen, dass künftig die Arbeitszeit betrieblich deutlich flexibler gestaltet werden konnte. Durch diesen als »Leber-Kompromiss« bezeichneten Tarifabschluss lag die tarifliche Wochenarbeitszeit in einer bedeutenden Industriebranche erstmals unterhalb der seit fast zwanzig Jahren geltenden 40-Stunden-Woche.

58 Der Spiegel (1984): Rente – Fein Gemacht, in: Ausgabe 11 vom 12.3.1984, S. 28.

59 Breit (1984): Alle Möglichkeiten nutzen, S. 3.

Während die Metaller streikten, begannen die Verhandlungen für die Textil- und die Bekleidungsbranche. Die Arbeitgeber begrüßten zwar den Weg der Lebensarbeitszeitverkürzung, mauerten jedoch bei den Konditionen. Die von der GTB geforderte tarifliche Aufstockung auf 75 Prozent des vorherigen Einkommens lehnten sie ab, außerdem wollten sie sich weitgehende Vetorechte bei Anträgen der Beschäftigten sichern. Die Gewerkschaft rief zu Warnstreiks auf und beschloss Vorbereitungsmaßnahmen für einen Arbeitskampf. Knapp 60.000 Beschäftigte in 335 Textilbetrieben beteiligten sich an Warnstreikaktionen zur Unterstützung der Tarifforderung.⁶⁰ Noch vor den geplanten Urabstimmungen über einen unbefristeten Streik schloss die GTB am 8. Juni für die Textilindustrie im Bezirk Nordrhein einen Tarifvertrag mit einer Vorruhestandsregelung ab und musste im Gegenzug der Unkündbarkeit der 40-Stunden-Woche bis 1988 zustimmen.⁶¹ Der Tarifvertrag wurde in allen Tarifgebieten der Textilindustrie und in der Bekleidungsindustrie übernommen.

In der Textilindustrie mit ihrer flächendeckenden Schichtarbeit stieß der Vorruhestand auf breite Zustimmung. In der Bekleidungsindustrie profitierten nur wenige davon, da es wegen der Arbeit im Leistungslohn nur wenige ältere Beschäftigte in der Produktion gab. Darüber hinaus konnten sich viele Bekleidungsbeschäftigte die mit dem Vorruhestand verbundenen finanziellen Einkommenseinbußen nicht leisten. Im Gegensatz zu der nach langem Arbeitskampf in der Metall- und Druckindustrie durchgesetzten stufenweisen Verkürzung der Wochenarbeitszeit war der Beschäftigungseffekt der vorgezogenen Altersruhe in den textilen Branchen messbar. Da die Arbeitgeber Zuschüsse zum Vorruhestandsgeld nur erhielten, wenn sie die freiwerdenden Arbeitsplätze neu besetzten, konnte eine positive Beschäftigungswirkung belegt werden. Die vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit prognostizierte Wirkung für 40.000 bis 70.000 Beschäftigte⁶² wurde mit 80.000 wiederbesetzten Stellen übertroffen.⁶³

6.2.2 Das vierte Welttextilabkommen

Parallel zur Arbeitszeitverkürzung ging der Kampf zum Schutz vor Importen aus Niedriglohnländern weiter. Das 1982 abgeschlossene und bis Mitte 1986 befristete dritte Welttextilabkommen (WTA; siehe Kapitel 6.1.2) sollte nach Meinung vieler Lieferländer auslaufen. Auch der Verband des europäischen Groß- und Außenhandels und die Verbraucherverbände forderten die Abschaffung der Handels-

60 textil-bekleidung, Ausgabe 7–8/1984, S. 6.

61 GTB: Geschäftsbericht 1982–1985 des Hauptvorstandes, S. 451.

62 IAB (1984): Chronik der Arbeitsmarktpolitik: Vorruhestandsgesetz (VRG).

63 GTB: Geschäftsbericht 1982–1985 des Hauptvorstandes, S. 451.

beschränkungen. Bereits Ende 1984 wurde auf Initiative der GTB der Europäische Gewerkschaftsausschuss Textil-Bekleidung-Leder (EGV-TBL) aktiv. Um die Zukunft der europäischen Industrien zu retten, dürfe die Importsteigerung die Verbrauchssteigerung in den nächsten Jahren nicht überschreiten, so die Forderung. Im Zentrum stand wieder die Sozialklausel, nach der sich alle Lieferländer verpflichteten, die Kernarbeitsnormen der ILO einzuhalten. Die europäischen Gewerkschaften betonten:

»Die Industrialisierung der Entwicklungsländer muß zu einer echten Verbesserung der Lebensbedingungen der dortigen Bevölkerung und zur Schaffung einer wirklichen Kaufkraft führen. Eine solche Entwicklung würde einen zunehmenden Absatz der Erzeugnisse auf den einheimischen Märkten erlauben. Sie würde aber auch die nationalen Industrien von dem starken Exportzwang und der äußerst scharf gewordenen Konkurrenz befreien, diese zerstört jegliche Aussicht auf einen bedeutsamen sozialen oder wirtschaftlichen Fortschritt.«⁶⁴

Gleichzeitig wurde Druck auf Bundeswirtschaftsminister Martin Bangemann und die EG-Kommission aufgebaut. Erstmals gab es eine Anhörung zu dieser Frage im Europäischen Parlament,⁶⁵ bei der der GTB-Vorsitzende Berthold Keller auf die Importquoten hinwies: 76 Prozent aller in der Bundesrepublik verkauften Herrenhosen und 85 Prozent der Herrenmäntel wurden importiert; bei Hemden betrug der Einfuhranteil bereits 93 Prozent. Nach Gesprächen mit der Gewerkschaftsspitze wollte sich der Wirtschaftsminister zwar für eine Verlängerung des WTA einsetzen, diese solle jedoch den Übergang zum Freihandel organisieren.⁶⁶ Keller widersprach vehement.

Zwei Jahre vor dem Auslaufen des bestehenden Abkommens startete die GTB ihre Kampagne für ein neues WTA. Das ganze Jahr 1985 über sollte es Flugblattaktionen, Podiumsgespräche mit Politiker:innen aus textilen Schwerpunktregionen und regionale Kampagnen geben. Mehr als 2.000 Schreiben von Betriebsräten erreichten das Bundesministerium für Wirtschaft, die GTB übergab 170.000 Unterstützungsunterschriften von Beschäftigten und selbst auf dem Jugendempfang des Bundespräsidenten warb die Gewerkschaftsjugend für einen fairen statt freien Welthandel. Bangemann blieb dabei, dass der seit zwölf Jahren geltende Schutz der heimischen Industrien als Übergangszeit ausreichend gewesen sei und die Weichen in Richtung Freihandel gestellt werden müssten.

Damit konnten sich die europäischen Textilgewerkschaften nicht abfinden. Am 21. März 1986 bildeten 4.000 Beschäftigte aus der Textil- und Bekleidungs-

64 Ringelstein (1985): Klartext geredet, S. 14.

65 Ringelstein (1985): Klartext geredet, S. 15.

66 textil-bekleidung, Ausgabe 2/1985, S. 18f.

industrie Europas eine Menschenkette um die EG-Zentrale und brachten ihre Unzufriedenheit mit den Regierungen der EG-Länder zum Ausdruck.⁶⁷ Der Ministerrat hatte der EG-Kommission ein Verhandlungsmandat mit weitreichenden Zugeständnissen für eine weitere Liberalisierung des Außenhandels erteilt. Die Proteste zeigten Wirkung: Das Europäische Parlament sprach sich gegen einen unbegrenzten Freihandel aus und stellte sich hinter die Gewerkschaftsforderung, kein endgültiges Auslaufdatum für das WTA festzulegen.

Letztlich erzwang jedoch der Druck aus den USA den Abschluss des vierten WTA. Das dortige Repräsentantenhaus hatte den Stopp aller Textil- und Bekleidungseinfuhren aus Entwicklungsländern beschlossen und das Veto des Präsidenten wäre wahrscheinlich überstimmt worden, wenn die Verhandlungen um das globale Abkommen gescheitert wären.⁶⁸ Im Wesentlichen wurde das dritte WTA für weitere fünf Jahre verlängert; die Lieferländer konnten ihre Forderung nach deutlichen Quotenerhöhungen nicht durchsetzen. Eine leichte Verbesserung aus Sicht der Importländer erfolgte dadurch, dass neben Produkten aus Wolle, Baumwolle und Chemiefasern nun auch »sonstige Fasern« wie z. B. Seide einbezogen wurden. Die geforderte Sozialklausel war auch im neuen Abkommen nicht zu finden.

Auf dem Gewerkschaftstag 1986 wurden beide Schwerpunktthemen der vergangenen Jahre bewertet: der tarifliche Vorruhestand und das Ringen um das neue WTA. Der Kurs des Vorrangs einer Lebensarbeitszeitverkürzung wurde nur milde kritisiert. Einzelne Delegierte bemängelten die geringe Wirkung in der Bekleidungsindustrie und die faktische Bevorzugung von Besserverdienern, die auch zu einer überproportionalen Inanspruchnahme durch Männer geführt habe.⁶⁹ Auf Kritik stieß auch, dass der Schwerpunkt der Gewerkschaftsarbeit stark auf die Handelspolitik gelegt wurde. Einige Delegierte merkten an, dass dies zulasten der Tarifpolitik gegangen sei.⁷⁰

Mit vierzig Wortmeldungen zum Geschäftsbericht des Hauptvorstandes wurde eine lebhafte Debatte um die Ausrichtung der Gewerkschaftspolitik geführt. Nach dreizehn Jahren sozialliberaler Koalition sah man sich mit einer Regierung konfrontiert, die den Gewerkschaften grundsätzlich kritisch gegenüberstand. Die Frage, was Tarifpolitik unter diesen Bedingungen leisten könne, stand im Mittelpunkt der erforderlichen Positionsbestimmung. Die Beschlüsse

67 textil-bekleidung, Ausgabe 4/1986, S. 6f. (»Menschenkette um die EG-Zentrale«).

68 Keller (1986): Unser Einsatz hat sich gelohnt, S. 6f.

69 So der Delegierte Gerd Will, in: CTB: Protokoll des 15. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 5.–9. Oktober in Aachen, S. 129ff.

70 So der Delegierte Peter Artzen, in: CTB: Protokoll des 15. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 5.–9. Oktober in Aachen, S. 116f.

des Gewerkschaftstages fokussierten sich auf die Handelspolitik, insbesondere die Zukunft des WTA, und die Kritik an § 116 Arbeitsförderungsgesetz und dem Beschäftigungsförderungsgesetz, das erstmals die sachgrundlose Befristung von Arbeitsverhältnissen ermöglichte.⁷¹

6.2.3 Kürzere, aber auch flexiblere Arbeitszeit

Mit Blick auf die weitere Arbeitszeitpolitik hieß es im Leitantrag des Hauptvorstandes an den Gewerkschaftstag 1986, dass neben Verlängerung und Verbesserung der Vorruhestandstarifverträge »nunmehr alle organisatorischen Kräfte auf eine deutliche Verkürzung der Wochenarbeitszeit zu konzentrieren« seien.⁷² Die schwarz-gelbe Koalition sollte das Vorruhestandsgesetz allerdings nicht über 1988 hinaus verlängern, so dass dieser Tarifregelung der Boden entzogen wurde und die GTB sich 1988 auf den Weg in Richtung 35-Stunden-Woche machte.

Trotz des 1984 in der Metallindustrie erzielten Durchbruchs (siehe Kapitel 6.2.1) erwies sich dies als ein schwieriges Unterfangen, auch wenn sich die wirtschaftliche Situation verbessert hatte: Die Umsätze der Textilindustrie stiegen 1984 und 1985 kräftig, der Arbeitsplatzabbau bei Textil blieb von 1984 bis 1988 durchschnittlich unter 2 Prozent, bei Bekleidung bei 2,5 Prozent pro Jahr. Dennoch bedeutete das in diesen Branchen einen Arbeitsplatzverlust von 50.000 Beschäftigten innerhalb von vier Jahren.⁷³ Angesichts von über zwei Millionen Arbeitslosen hatten die Industriegewerkschaften jedoch Schwierigkeiten, die Reallöhne zu verbessern oder gar zu halten. Hinzu kam, dass Tariflohnerhöhungen nicht in vollem Umfang in den Betrieben realisiert werden konnten. Es kam zur sogenannten negativen Lohndrift, d. h. die Reallohnsteigerungen fielen geringer aus als die Tarifierhöhungen, weil übertarifliche Einkommensbestandteile gekürzt wurden.⁷⁴

Die Arbeitgeber sahen in der Wochenarbeitszeitverkürzung nichts weiter als eine zusätzliche Kostenbelastung, gegen die sie sich mit aller Kraft stemmten. Sie verlangten flexible Arbeitszeiten, die je nach Auftragslage angepasst werden konnten, sowie den Wegfall der Mehrarbeitszuschläge. Entsprechende Vorschläge brachten sie nun in jeder Tarifrunde als »Gegenforderungen« ein. Unter dem Schlagwort »Deregulierung« sollten auch andere Tarifstandards aufgeweicht werden und z. B. Neueinstellungen unterhalb der tariflichen Mindestlöhne möglich werden. So wurden die Tarifabschlüsse auch nach Überwindung der Wachs-

71 Vgl. GTB: Protokoll des 15. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 5.–9. Oktober 1986 in Aachen, S. 401ff.

72 GTB: Protokoll des 15. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 5.–9. Oktober 1986 in Aachen, S. 410.

73 Statistisches Bundesamt (Destatis) (2008): Fachserie 4, Reihe 4.1.1.

74 GTB: Geschäftsbericht 1986–1989 des Hauptvorstandes, S. 434.

tumskrise zu Beginn der 1980er Jahre zunehmend zu Abwehrrschlachten und gelangten nur nach intensiven Warnstreiks. Immerhin schaffte es die GTB, für die Beschäftigten in der Textil- und der Bekleidungsindustrie in den Jahren 1986 und 1987 wieder bescheidene Reallohnsteigerungen durchzusetzen.⁷⁵

Die Arbeitszeitflexibilisierung war an der Gewerkschaftsbasis äußerst unbeliebt, weil damit Einkommenseinbußen verbunden waren. Insbesondere in der Bekleidungsindustrie gab es bereits stark schwankende Wochenarbeitszeiten, allerdings hatten die Arbeitgeber hierfür Zuschläge in Form von Geld oder zusätzlicher bezahlter Freizeit zu gewähren. Das Problem von am Wochenende stillstehenden teuren Produktionsanlagen war in vielen Textilbetrieben durch regelmäßige Mehrarbeit am Samstag entschärft worden. Käme es zu einem Tarifvertrag, der den ganzen Samstag als Produktionstag ermöglichte, würden durch neue Schichtsysteme zwar neue Arbeitsplätze geschaffen, aber der zusätzlich vergütete Verdienst entfielen für die im bisherigen Schichtsystem Beschäftigten.

Die GTB-Spitze signalisierte ihre grundsätzliche Zustimmung zur Samstagsarbeit, wenn der Sonntag arbeitsfrei bliebe und als Kompensation eine bezahlte Reduzierung der Wochenarbeitszeit von 40 auf 36 Stunden erfolgen würde. Innerhalb der Tarifkommissionen war diese Lösung umstritten, wobei weniger die Belastung durch die Samstagsarbeit als der mögliche Wegfall der Mehrarbeit eine Rolle spielte.

In der Bekleidungsindustrie lag es auf der Hand, dass der Vorteil der Inlandsproduktion umso größer ist, je schneller die Reaktionsmöglichkeiten auf das schwankende Einzelhandelsgeschäft waren. Wenn bestimmte Artikel wetter- oder modebedingt besonders gut liefen, konnten sogenannte »Nachorders« aus deutscher Fertigung noch für die laufende Saison geliefert werden, was bei Produkten aus Fernost war so kurzfristig nicht möglich war. Daher wollten die Arbeitgeber bei hoher Nachfrage alle Möglichkeiten der damals geltenden gesetzlichen Arbeitszeitordnung (AZO) ausschöpfen, was bis zu 60 Arbeitsstunden pro Woche bedeutet hätte. Möglichst viel davon sollte dann »vorgearbeitete Zeit« sein, die zu nachfrageschwachen Zeiten wie dem Saisonwechsel »abgefeiert« würde.

Die Unternehmen setzten auf schnelle Reaktionsfähigkeit und niedrigere Kosten. Darüber hinaus hatte eine durch flexible Arbeitszeit kürzere Produktionsperiode den Vorteil, dass Stoffe später bestellt werden konnten. So war weniger Kapital im Produktionsprozess gebunden, weil die Vorfinanzierung der Ware für einen kürzeren Zeitraum fällig war.

Viele Betriebe nutzten schon in den 1960er und 1970er Jahren eine Bestimmung in der AZO, nach der Vor- und Nacharbeit zuschlagsfrei für Freizeiten »im Zusammenhang mit Feiertagen und Volksfesten« innerhalb eines Zeitraums von 7 Wochen möglich war. Im 1979 vereinbarten neuen Manteltarifvertrag für

75 GTB: Geschäftsbericht 1986–1989 des Hauptvorstandes, S. 436.

die Bekleidungsindustrie hatte die GTB diese Bestimmung in den Vertrag aufgenommen und erweitert. Die neue Regelung ermöglichte die Verlängerung der Wochenarbeitszeit auf bis zu 45 Stunden, wenn sie mit einem Zuschlag von 25 Prozent in Form von Geld oder Freizeit gewährt wurde. Der Freizeitausgleich musste innerhalb von 13 Wochen erfolgen. Somit konnte für 32 »vorgearbeitete« Stunden eine ganze 40-Stunden-Woche »freigenommen« werden. Zugleich waren der Flexibilisierung auch Grenzen gesetzt: Die tägliche Arbeitszeit war per Tarifvertrag auf 9 Stunden beschränkt, der Samstag sollte grundsätzlich frei bleiben.

Trotz der Belastung durch längere Arbeitszeiten waren die dadurch möglichen Freizeitblöcke bei vielen Beschäftigten beliebt. In den meisten größeren Betrieben der Bekleidungsindustrie wurden entsprechende Betriebsvereinbarungen abgeschlossen. In den Tarifverhandlungen stellten die Arbeitgeber die Zuschläge zunehmend in Frage und wollten den 13-Wochen-Zeitraum ausweiten.

Die GTB verband ihre Bereitschaft, den Arbeitgebern der Textilindustrie bei der Samstagsarbeit entgegenzukommen, mit der Forderung nach deutlich verbesserten Rationalisierungsschutzabkommen. Dadurch sollten Betriebsräte Möglichkeiten erhalten, die technologische Entwicklung mitzugestalten. Zugleich sollte ein solcher Tarifvertrag die Beschäftigten vor Einkommens- oder Arbeitsplatzverlust schützen. Die Ansätze zum Rationalisierungsschutz aus den 1960er Jahren wurden weiterentwickelt und sollten nun flächendeckend vereinbart werden. Dies passte zum Ansatz der Beschäftigungssicherung, der auch Hauptargument für die geforderte Wochenarbeitszeitverkürzung war. In der Tarifrunde 1988 stand nun das ganze Paket auf der Agenda; 35-Stunden-Woche und Rationalisierungsschutz wurden als Instrumente zur Arbeitsplatzsicherung herausgestellt. Mit diesem Argument machte die GTB auch auf der politischen Ebene in der Außenhandelspolitik Druck.

Insbesondere in der Bekleidungsindustrie genoss die Wochenarbeitszeitverkürzung eine hohe Popularität und ein großes Mobilisierungspotenzial. Der Geschäftsbericht bezeichnet die Tarifrunde 1988 rückblickend als die längste und schwierigste der Nachkriegszeit.⁷⁶ Erstmals setzte die GTB hier das Instrument des Halbtagesstreiks ein. An einem Freitag wurde zu einem vierstündigen Warnstreik aufgerufen, die GTB-Mitglieder erhielten eine pauschale Streikunterstützung. Insgesamt beteiligten sich über 110.000 Beschäftigte an den Warnstreiks, davon stellte die Bekleidungsindustrie mit 60.000 Streikenden erstmals mehr als die Hälfte. Die Tarifverträge waren zum 30. April gekündigt worden, aber erst in der zehnten Verhandlungsrunde wurde im Tarifbezirk Textilindustrie Nordrhein am 7. Juni 1988 der Durchbruch erzielt. In der Bekleidungsindustrie musste der Druck weiter erhöht werden, bis das Ergebnis am 5. Juli 1988 unterzeichnet werden konnte.

76 GTB: Geschäftsbericht 1986–1989 des Hauptvorstandes, S. 446.

Der Tarifabschluss brachte das Ende der seit sieben Jahren geltenden 40-Stunden-Woche. Für das Folgejahr sah er zunächst eine Stunde und im darauffolgenden Jahr eine weitere halbe Stunde Arbeitszeitverkürzung vor. Gleichzeitig gelang es, ein Rationalisierungsschutzabkommen zu vereinbaren, auf das in Kapitel 6.3.2 genauer eingegangen wird.

Für die Textilindustrie mit Ausnahme Südbayerns wurden Tarifverträge über die »Optimierung der Maschinenlaufzeiten« abgeschlossen. Auf der Grundlage von nicht erzwingbaren Betriebsvereinbarungen konnte der Samstag in die Verteilung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit aufgenommen werden. Wirksam wurde die Vereinbarung allerdings erst mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien. Für die Samstagsarbeit wurden Zuschläge fällig, die bei Einbezug des ganzen Samstages einen bezahlten Freizeitausgleich von drei Stunden wöchentlich ermöglichten oder in Geld abgegolten wurden.

Die GTB, die es seit fast zwanzig Jahren mit einer stetig schrumpfenden Textil- und Bekleidungsindustrie zu tun hatte, bewies mit den umfangreichen Tarifabschlüssen 1988 erneut ihre Gestaltungskraft und hatte im Vergleich zu anderen Branchen gute Ergebnisse durchgesetzt. Bei der tariflichen Arbeitszeitflexibilisierung lief sie nicht der Entwicklung in den Betrieben hinterher, sondern schaffte erweiterte Rahmenbedingungen für die betriebliche Gestaltung. Zwar standen damit die Betriebsräte unter Druck, entsprechende Flexibilisierungsvereinbarungen zu treffen, aber die Tarifverträge sicherten Gegenleistungen wie die Arbeitszeitverkürzung bei regelmäßiger Samstagsarbeit ab. Der Organisationsgrad war nach 1981 von 50,8 Prozent auf 46,3 Prozent im Jahr 1986 gesunken, was sowohl auf das Neue-Heimat-Desaster (siehe Kapitel 6.2.1) als auch auf die tiefgreifende Branchenkrise bei Textil und Bekleidung zurückzuführen ist. Durch die hohe Mobilisierung für die Tarifrunde 1988 wurde dieser Trend gedreht und der Organisationsgrad verbesserte sich wieder auf 47,6 Prozent. Trotz weiter sinkender Beschäftigung wurden bis Ende der 1980er Jahre jährlich rund 25.000 neue Mitglieder geworben.⁷⁷

Der Preis, der für die Tarifabschlüsse des Jahres 1988 gezahlt werden musste, war zum einen die sehr lange Mindestlaufzeit der Tarifverträge über Lohn und Gehalt von drei Jahren, zum anderen fielen die Einkommenserhöhungen für die Jahre mit Arbeitszeitverkürzung trotz vollem Lohnausgleich, der zusätzlich erfolgte, sehr bescheiden aus, nämlich 1,2 Prozent für 1989 und 2,0 Prozent für 1990. Dies sollte aufgrund des nicht abzusehenden Wirtschaftsbooms der Folgejahre noch für Schwierigkeiten sorgen (siehe Kapitel 6.1.5).

77 GTB: Geschäftsbericht 1986–1989 des Hauptvorstandes, S. 376.

6.3 Arbeit gestalten, Arbeitsplätze sichern

Die Gestaltung der Arbeit ist entscheidend für Gesundheit und Wohlbefinden der Arbeitenden. Doch schon in der Frühzeit der Industrialisierung richtete sich der gewerkschaftliche Schwerpunkt auf die sozialpolitische Folgenabfederung wie Verteilungskampf und Begrenzung der Arbeitszeit. Die Fragen der Arbeitsgestaltung und -organisation standen nicht im Fokus. Die Vorstellungen der »romantischen Frühsozialisten« Robert Owen und Charles Fourier über die humane Gestaltung der Arbeit wurden von den »wissenschaftlichen Sozialisten« nicht aufgenommen, so dass sich keine sozialistische Theorie der Arbeitsgestaltung entwickelte.⁷⁸

Unzweifelhaft war die Bekämpfung der nicht existenzsichernden Einkommen zu Beginn der Industrialisierung und in der langen Folgezeit die Kernaufgabe der Arbeiterbewegung. Erst im nächsten Schritt wurde die Forderung nach angemessenem Arbeitsschutz entwickelt. Hier sah man den Staat in der Pflicht, der dieses Feld erst nach der Revolution 1918 und Gründung der Weimarer Republik in Angriff nahm. Die Gewerkschaften drängten auf ein konsequenteres Handeln, stellten jedoch nicht die Frage, wie die Beschäftigten selbst auf die technische Entwicklung Einfluss nehmen können. Im Vordergrund stand das Verständnis von Rationalisierung als Chance, um die Produktivität zu steigern und dadurch Arbeitszeitverkürzungen und Lohnnerhöhungen finanzieren zu können.⁷⁹

Angestoßen durch die Reformpolitik der sozialliberalen Koalition setzte in den 1970er Jahren ein Umdenken ein, das auch die GTB erfasste. Beim Ringen um bessere Arbeitsgestaltung erzielte sie beachtliche Erfolge und ging mit einem Tarifvertragsentwurf zur sozialen Gestaltung von Rationalisierung deutlich über die traditionelle Sicht hinaus, nämlich die soziale Folgenabmilderung von Rationalisierungsmaßnahmen. Vielmehr stellte die GTB den Anspruch, die Eingriffsrechte von Betriebsräten per Tarifvertrag deutlich zu erweitern und den Schutz der Beschäftigten in allen Fällen, wo menschliche Arbeit durch Technik ersetzt wird, integrativ in die Entscheidungsprozesse zu verankern.

6.3.1 Humanisierung der Arbeit – von Lärm bis Licht

Ende der 1950er Jahre hatte die Textilindustrie die Mechanisierung und Automatisierung der Produktion forciert. Die technologische Entwicklung führte zumindest teilweise zum Abbau körperlicher Belastungen. Zugleich wurden Arbeitsinhalte reduziert und Überwachungstätigkeiten nahmen zu, was vielfach

78 Vgl. Wassermann (1985): Arbeitsgestaltung als Gegenstand gewerkschaftlicher Politik, S. 23f.

79 Wassermann (1985): Arbeitsgestaltung als Gegenstand gewerkschaftlicher Politik, S. 32.

zu nervlichen Belastungen führte.⁸⁰ Die Arbeitsplatzumgebung war durch Lärm, Vibration, Staub und teilweise schlechte Lichtverhältnisse geprägt.⁸¹ In der Bekleidungsindustrie waren schlechte Sitzgelegenheiten, nicht höhenverstellbare Nähmaschinentische, Staub und schlechte Lichtverhältnisse sowie Hitze in den Bügeleien an der Tagesordnung. Anders als in der Textilindustrie waren technische Rationalisierungsmöglichkeiten hier begrenzt – die sogenannte »Biegeschlaffheit« der verarbeiteten Materialien setzt der Automatisierung in der Bekleidungsindustrie bis heute Grenzen.

Die Arbeitsbedingungen waren immer wieder Thema auf Gewerkschaftstagen, ohne dass die Diskussionen zu konkretem Handeln geführt hätten. Das änderte sich 1974, als der GTB-Gewerkschaftstag beschloss, neben den Themen Bezahlung und Beschäftigung auch das Thema Humanisierung des Arbeitslebens (HdA) starkzumachen. Gesundheit und menschliches Wohlbefinden müssten Vorrang vor ökonomischen und technischen Zielen haben, weshalb der Gewerkschaftstag forderte,

»daß in zukünftigen Tarifverträgen Regelungen und Normen über die menschengerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsabläufen als Mindestvoraussetzungen für jegliche Arbeit im Betrieb vereinbart werden.«⁸²

Die GTB legte auch diesen Themenschwerpunkt beteiligungsorientiert an. Durch wissenschaftliche Forschungsprogramme wurden Erkenntnisse gewonnen und entsprechende Umsetzungsmaßnahmen in Pilotbetrieben eingeleitet. Weil die betriebliche Implementierung durch öffentliche Mittel finanziert wurde, gelang es, Unternehmen dafür zu gewinnen. Die GTB bot Seminare von der örtlichen bis zur zentralen Ebene zum Thema Arbeitsgestaltung an, was auch in der Mitgliederzeitung regelmäßig und ausführlich behandelt wurde.⁸³ Betriebsräte wurden für das Thema der menschengerechten Arbeitsgestaltung sensibilisiert und die Verbesserungen waren für die Beschäftigten erlebbar. In der Textilindustrie gelang es in vielen Betrieben, spürbare Erleichterungen der Arbeitssituation zu erreichen: bessere Beleuchtung, Abtrennung besonders lärmintensiver Maschinen durch nachträglich eingezogene Wände, Absauganlagen und Veränderungen bei der Anordnung von Maschinen und in der Raumaufteilung.⁸⁴

80 Wassermann (1985): Arbeitsgestaltung als Gegenstand gewerkschaftlicher Politik, S. 119.

81 Wassermann (1985): Arbeitsgestaltung als Gegenstand gewerkschaftlicher Politik, S. 129ff.

82 GTB: Protokoll des 12. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 3.–8. November 1974 in München, S. 323.

83 GTB: Geschäftsbericht 1974–1977 des Hauptvorstandes, S. 520ff.

84 GTB: Geschäftsbericht 1974–1977 des Hauptvorstandes, S. 255.

Der 1974 formulierte Anspruch, die Voraussetzungen für bessere Arbeitsgestaltung in Tarifverträgen zu verankern, konnte 1979 in der Bekleidungsindustrie umgesetzt werden. Der Manteltarifvertrag, der neunzehn Jahre nach der Kündigung seines Vorläufers mit der Lohntarifrunde durchgesetzt wurde, brachte nicht nur den sechswöchigen Erholungsurlaub, die Einführung bezahlter Kurzpausen, garantierte Zuschläge für persönliche Bedürfnisse und Erholungsphasen für im Leistungslohn Beschäftigte. Die GTB setzte mit der Vereinbarung auch erweiterte Mitwirkungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten bei der Arbeitsplatzgestaltung für Betriebsräte durch. Damit legte dieser Tarifvertrag die Grundlage für eine Humanisierungswelle.

Nach Inkrafttreten des neuen Manteltarifvertrags startete die GTB die »Aktion bessere Arbeitsplätze«, die sie mitgliedernah durchführte. Die Beschäftigten erhielten Fragebögen zu ihrer konkreten Arbeitssituation, die tausendfach ausgefüllt wurden.⁸⁵ Die Auswertung der Ergebnisse bildete den Auftakt für die Veränderung der Arbeitssituation vieler in der Bekleidungsindustrie Beschäftigter. In den meisten Nähsälen wurden die bislang vorherrschenden schlichten Küchensühle durch ergonomische Arbeitsstühle ersetzt und die bislang oft unzureichende Beleuchtung verbessert. Außerdem setzten die Betriebsräte in Bekleidungsbetrieben mit Hilfe des Tarifvertrags Absauganlagen an den Bügelarbeitsplätzen mit Hitze- und Dampfentwicklung durch, wie die Mitgliederzeitung in mehreren Ausgaben berichtete.⁸⁶ Mit dieser Aktion bearbeitete die GTB das Thema Arbeitsplatzgestaltung erstmals umfassend.

Das von der Regierung angestoßene und geförderte HdA-Projekt konzentrierte sich auf wenige Pilotbetriebe und zielte auf in die Tiefe gehende arbeitsorganisatorische Veränderungen. Nach Ablauf der geförderten Phase scheiterten diese Ansätze an Betriebsleitungen und Beschäftigten, die sich vielfach durch Gruppenarbeit oder wechselnde Arbeitsaufgaben überfordert sahen. Mit der »Aktion bessere Arbeitsplätze« erreichte die GTB jedoch eine große Breitenwirkung. Die Verbesserungen waren spürbar und erleichterten den Arbeitsalltag. Die Beschäftigten brachten sie mit ihrer Gewerkschaft in Verbindung, die auch für bestehende Arbeitsplätze Mitbestimmungsrechte durchgesetzt hatte und dies offensiv kommunizierte. Die stärkere organisatorische Erschließung der Bekleidungsindustrie war also mit konkreten Verbesserungen über Entgelterhöhungen hinaus verbunden. Für die Steigerung des gewerkschaftlichen Organisationsgrades war die »Aktion bessere Arbeitsplätze« ein maßgeblicher Eckpfeiler.

85 GTB: Geschäftsbericht 1978–1981 des Hauptvorstandes, S. 532.

86 Vgl. textil-bekleidung, Ausgabe 1/1980, S. 9; Ausgabe 6–7/1980, S. 22; Ausgabe 1/1981, S. 15; Ausgabe 7–8/1982, S. 22f.

6.3.2 Rationalisierungsschutz – alte Forderungen, neue Erfolge

Nach den Ergebnissen bei der Gestaltung der Arbeit widmete sich die GTB einem Thema, das ein Vierteljahrhundert zuvor schon einmal Schwerpunkt gewesen war. Karl Buschmann wollte bereits Ende der 1950er Jahre die sozialen Folgen von Rationalisierungen tarifpolitisch abfedern, allerdings ging es damals weder um Einfluss auf die technologische Entwicklung noch um Verlangsamung oder gar einen Stopp der Maßnahmen. In diesem Sinne formulierte Buschmann 1963:

»Nicht die Verhinderung von Rationalisierungsmaßnahmen, nicht die Konservierung der Arbeitsplätze, sondern soziale Sicherheit für unsere älteren Kolleginnen und Kollegen ist das Ziel.«⁸⁷

Seitdem konnte die GTB Erfolge mit sogenannten Rationalisierungsschutz-Tarifverträgen verzeichnen, mit denen sie Kündigungsfristen verlängerte und Entlassungen oder Lohnminderungen abfederte, allerdings nur in geringem Umfang. 1985 nahm sich die GTB vor, umfassendere Rationalisierungsschutz-Tarifverträge anzustreben, die weit über den Schutz älterer Beschäftigter hinausgehen. Die grundsätzliche Sichtweise, Rationalisierung als Baustein der Produktivitätssteigerung und damit als Grundlage für höhere Einkommen und bessere materielle Arbeitsbedingungen zu betrachten, änderte sich nicht. Hermann Schumacher, der Tarifverantwortliche im GHV schrieb:

»Nicht die Techniken stehen unserer Forderung nach einer menschenwürdigen Arbeitswelt entgegen, sondern diejenigen, die die Technik für ihre einseitigen Ziele missbrauchen. [...] Dennoch liegt die Lösung des Problems sicherlich nicht in einer Strategie der gewollten Produktivitätsdrosselung oder in einer Neuauflage veralteter Modelle des Maschinensturms.«⁸⁸

Auch wenn diese Aussage nach der Position aus den frühen 1960er Jahren klingt, so hatte die Gewerkschaft ihre Konzepte im Laufe der letzten 25 Jahre doch weiterentwickelt. Sie forderte einen Rationalisierungsschutzvertrag, der beim Einsatz neuer Technologien und der daraus folgenden Personalplanung umfassendere Gestaltungsoptionen für Betriebsräte vorsah, sowie ein Recht auf Qualifizierung, berufliche Weiterbildung und Umschulung.⁸⁹

87 GTB: Protokoll des 8. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 16.–20. September 1963 in Hannover, S. 67.

88 Schumacher (1987): Mehr Kaufkraft – mehr Schutz, S. 7

89 Schumacher (1987): Mehr Kaufkraft – mehr Schutz, S. 7.

In der Tarifrunde 1986 brachte die GTB ihre Forderungen ein, und zwar im Gegensatz zu 1963 nicht nur für die Textil-, sondern erstmals auch für die Bekleidungsindustrie. Der Fokus lag auf dem Schutz vor den Folgen von Rationalisierung, Automatisierung und dem Einsatz neuer Technologien, auch im Angestelltenbereich. Die Arbeitgeber blockten und wollten unter allen Umständen Ansprüche der Arbeitnehmervertretungen bei der Einführung neuer Technologien vermeiden, die ihr Alleinentscheidungsrecht auch nur berührten. Die GTB erreichte bei den Tarifverhandlungen 1986 keine Einigung, aber zumindest die Zustimmung von Gesamttextil, weitere Gespräche zu diesem Thema zu führen. Diese Zusage wurde im Folgejahr so konkretisiert, dass man sich wechselseitig verpflichtete, bis zum Jahresende 1987 zu einer Vereinbarung zu kommen. 1988 sollte eine Einigung erzielt sein, denn dann stand die Wochenarbeitszeitverkürzung auf der tarifpolitischen Agenda.

Die Arbeitgeber verhandelten in dieser Frage destruktiv; in der Bekleidungsindustrie zweifelten sie die Notwendigkeit einer tariflichen Regelung grundsätzlich an.⁹⁰ Monatelang wurde in den Verhandlungen ausschließlich über Definitionen gestritten. Dennoch gelang es in der folgenden Tarifrunde 1988, sowohl die 40-Stunden-Woche zu unterschreiten als auch Rationalisierungsschutzverträge für die Textil- und die Bekleidungsindustrie durchzusetzen, die über die Regelungen der 1960er Jahre hinausgingen. Schon wegen des Streitthemas Wochenarbeitszeitverkürzung führte die Tarifrunde zu einer überdurchschnittlichen Mobilisierung (siehe Kapitel 6.2.3). Die GTB konnte den Arbeitgeberverbänden vermitteln, dass diese Tarifrunde nur mit einem Paket abgeschlossen werden könne, das neben Lohnerhöhung und Arbeitszeitverkürzung auch den Rationalisierungsschutz beinhalten müsse.

Die für die Textil- und die Bekleidungsindustrie bis heute geltenden Rationalisierungsschutz-Tarifverträge beziehen sich auf Maßnahmen, bei denen »Arbeit durch Kapital ersetzt« wird, also auf Neuanschaffung oder Veränderung technischer Anlagen und damit verbundener Umorganisation von Arbeitsabläufen. Bereits im Planungsstadium sind Betriebsräte umfassend mit einzubeziehen. Vor etwaigen Entlassungen müssen Maßnahmen wie Verzicht auf Neueinstellung und Mehrarbeit, die Einführung von Kurzarbeit, Versetzungen, die gegebenenfalls Umschulungen erfordern, und vorzeitige Verrentung geprüft werden. Im Falle von Versetzung und Abgruppierung, aber auch bei Beendigungskündigung gelten verlängerte Kündigungsfristen. Bei Einkommensminderung werden Ausgleichszahlungen für einen Zeitraum von bis zu sechs Jahren fällig; für entlassene Beschäftigte mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens zehn Jahren

90 So wurde die Verhandlungsführung auch in den Schlussverhandlungen noch angewiesen, einen solchen Tarifvertrag zu verhindern; vgl. BBI: Protokoll der Mitgliederversammlung vom 10. Mai 1988, BWA V11 10.

sieht der Tarifvertrag Abfindungen vor. Bei der Gestaltung von veränderten oder neu geschaffenen Arbeitsplätzen sind die Grundsätze der menschengerechten Arbeitsgestaltung einzuhalten, wobei die Betriebsräte ein erweitertes Mitbestimmungsrecht haben.⁹¹

In einem entscheidenden Punkt setzten sich allerdings die Arbeitgeber durch: Ausgliederung von Produktion oder Teilen davon sowie Fälle, in denen ein Sozialplan vereinbart wird, werden von den Tarifverträgen nicht erfasst. Gleiches gilt für Veränderungen, die konjunkturell, saisonal, produkt- oder modebedingt sind.⁹² Dadurch ist der tarifvertragliche Rationalisierungsschutz in der Praxis eher bedeutungslos geblieben. In den ersten Jahren der Gültigkeit spielten die Ausschlussstatbestände nämlich kaum eine Rolle, weil die Branchen zur Zeit des Tarifabschlusses eine lange nicht gekannte Erholung erlebten und der Arbeitsplatzabbau nur gering war.

Die GTB feierte ihren Erfolg: Die Tarifverträge waren für die Textil- und die Bekleidungsindustrie durchgesetzt worden, sie galten erstmals nicht nur für gewerbliche, sondern für alle Beschäftigten. Mit ihrer Forderung hatte die Gewerkschaft den Anspruch auf sozialen Schutz der Beschäftigten bei Textil und Bekleidung deutlich formuliert. Sie hatte dafür gestritten, die Beschäftigten im technischen und im Verwaltungsbereich vor Arbeitsplatz- und Einkommensverlusten insbesondere durch den Einsatz neuer Technologien zu schützen. »Damit nicht noch mehr fallen« hatte die Gewerkschaft ihre Kampagne zur Durchsetzung der Tarifverträge betitelt.

So reihte sich der Kampf um die Durchsetzung des Rationalisierungsschutzes in die anderen Maßnahmen gegen Arbeitsplatzabbau ein. Das Ringen um die Welttextilabkommen, die Durchsetzung des Vorruhestandes, die Wochenarbeitszeitverkürzung und die Lohnerhöhungen zur Stabilisierung der Kaufkraft dienten ebenso der Beschäftigungssicherung wie die neuen Rationalisierungsschutz-Tarifverträge. Mit dieser Themenvielfalt machte die GTB deutlich, dass sie sich mit aller Kraft für die Sicherheit der Arbeitsplätze in ihren Branchen einsetzte. Dass das Ergebnis weit hinter den Zielen zurückblieb, wurde nicht diskutiert.

6.4 Berthold Keller – Kämpfer für die Arbeitsplätze

Während der Zeit, in der Karl Buschmann den GTB-Vorsitz innehatte, wurde durch den gesellschaftspolitischen Umbruch ab 1968 und die sozialliberale Koalition ein Reformschub befördert. In der Amtszeit seines Nachfolgers Berthold

⁹¹ textil-bekleidung, Ausgabe 7–8/1988, S. 6f.

⁹² Siehe § 3 der Rationalisierungsschutz-Tarifverträge für die Textil- und Bekleidungsindustrie von 1988.

Keller, der sein Amt Ende 1978 antrat, änderten sich die Rahmenbedingungen für gewerkschaftliche Erfolge deutlich. Die Folgen der Wirtschaftskrise 1978 wurden dadurch gemildert, dass die Regierung Schmidt/Genscher in der zweiten Hälfte der 1970er Jahre Investitionsprogramme auf den Weg gebracht hatte. Als diese ausliefen, verschlechterte sich 1980 die wirtschaftliche Lage spürbar. Nun machte die Opposition die Staatsverschuldung zum Thema. Die FDP drängte innerhalb der Koalition auf einen neoliberaleren Kurs, was schließlich zum Sturz von Bundeskanzler Helmut Schmidt 1982 führte. Die neue schwarz-gelbe Bundesregierung stand für Entstaatlichung, Flexibilisierung und Deregulierung. Die Arbeitslosenunterstützung wurde gekürzt, die Ausbildungsförderung gestrichen, in der Krankenversicherung wurden Eigenbeteiligungen eingeführt. Die Arbeitgeberseite sah endlich wieder eine wirtschaftsfreundlichere Regierung am Ruder.

Die politische Landschaft wandelte sich: In den 1970er Jahren spielten systemkritische Diskussionen eine große Rolle.⁹³ Zum Ende des Jahrzehnts wurden Umweltschutzthemen zunehmend relevant, außerdem engagierten sich immer mehr Menschen gegen die geplante Aufstellung neuer Mittelstrecken-Atomraketen in Europa. Beide Themen führten zur Parteigründung der »Grünen«, durch die sich die politische Landschaft in den Folgejahren neu sortierte. In der SPD entbrannte ein Streit um den richtigen Kurs. Der SPD-Vorsitzende Willy Brandt wollte seine Partei für die kritischen Umwelt- und Friedensaktivisten öffnen; der Politologe Richard Löwenthal wandte sich Ende 1981 mit einem Papier gegen diesen Kurs. Er wirkte als rechtes Korrektiv zum »Linken« Erhard Eppler in der SPD-Grundwertekommission mit. In den »Sechs Thesen zur Identität der Sozialdemokratie« spitzte Löwenthal die Diskussion über den Kurs der Partei auf eine »Streitfrage« zu: Entweder richte sich die SPD

»nach dem Primat der Lebensfähigkeit unserer Industriegesellschaft und der maximalen Beschäftigung ihrer Mitglieder einerseits oder dem Primat nichtindustrialier Lebensformen und der absoluten Verhinderung ökologischer Schäden andererseits.«⁹⁴

Berthold Keller sah die SPD ebenfalls auf einen postindustriellen Kurs einschwenken und exponierte sich als Befürworter der Löwenthal-Thesen. Dabei ging er direkt Willy Brandt an, nachdem dieser sich ironisch über die »Textilarbeiterin« Annemarie Renger geäußert hatte, die eine Unterschriftenaktion zur Unterstützung der Löwenthal-Thesen initiiert hatte. Neben diesen gesellschaftspolitischen

93 In den Augen der GTB reichte das als gefährlich einzustufende Spektrum von dogmatischen Linken in der SPD wie der Stamokap-Gruppe über die orthodoxen Kommunisten bis hin zu den Maoisten.

94 Zit. nach: Der Spiegel (1981): SPD – Etwas dünn, in: Ausgabe 50 vom 7.12.1981, S. 22.

Einflüssen von außen gab es ein innergewerkschaftliches Erdbeben: Die Gewerkschaften verloren 1982 durch den vom Nachrichtenmagazin »Der Spiegel« aufgedeckten Skandal um den gemeinwirtschaftlichen Wohnungsbaukonzern »Neue Heimat« enorm an Ansehen.⁹⁵

Keller wollte die GTB auch in dem politisch veränderten Umfeld auf sozialpartnerschaftlichem Kurs halten. Mit seinem Konzept einer veränderten Lohnpolitik in der Krise war er gescheitert (siehe Kapitel 6.1.4); die »Traditionalisten« hatten in der Tarifpolitik eine starke Position. Auch zwanzig Jahre nach der politischen Wende in der GTB wurde keine Tarifrunde ohne Warnstreiks, mehrfach sogar mit Urabstimmungen und befristeten Streiks abgeschlossen. Sehr selbstbewusst und eigenständig trat der Bezirk Nordrhein in der Tarifpolitik auf. Dem grundsätzlich sozialpartnerschaftlichen Ansatz standen immer noch die Bezirke Frankfurt (Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland) und Minden-Lippe (Ostwestfalen) sowie Teile Münster-Arnsbergs (Westliches Westfalen) kritisch gegenüber. Nach dem gescheiterten Vorstoß in Sachen Investivlohn unternahm Keller keine Initiativen mehr, die von diesen Bezirken forcierte aktive Tarifpolitik in irgendeiner Form zu bremsen.

Bis zum Schluss von Berthold Kellers Amtszeit führte die GTB harte Tarif-Auseinandersetzungen, auch im Ringen um die Wochenarbeitszeitverkürzung und in der Nachschlags-Tarifrunde 1990 (siehe Kapitel 6.1.5). Das Feld der Tarifpolitik hatte Keller weitgehend den Bezirksleitern überlassen, im Zentrum seiner Politik standen die Kampagnen für die Verlängerung und Verbesserung der Welttextilabkommen (siehe Kapitel 6.1.2 und 6.1.3). Als sich Mitte der 1980er Jahre die gesamtwirtschaftliche Entwicklung wieder besserte, konnte der Verlagerungsprozess in den Bereichen Textil und Bekleidung durch die Verbesserung der Handelsbeschränkungsabkommen verlangsamt werden. Noch stärker als unter der Führung Karl Buschmanns verpflichtete Keller bei diesem Thema die Organisation auf eine breite Beteiligung der Mitglieder.

Berthold Keller positionierte sich als Kämpfer für den Erhalt der Arbeitsplätze. Mit dem Ringen um Arbeitszeitverkürzungen und Außenhandelsschutz unterstrich er, dass die GTB sich nicht mit der Opferrolle begnügen werde. Mit seinem Ringen um den Erhalt der europäischen Textil- und Bekleidungsindustrie förderte Keller die Zusammenarbeit der Textil- und Bekleidungs-Gewerkschaften in Europa, deren Höhepunkt eine europaweite Arbeitsniederlegung am 2. Dezember 1980 war (siehe Kapitel 6.1.3). In der Auseinandersetzung um den ersten Schritt der Arbeitszeitverkürzung blieb er an der Seite der Vorruhestandsbeürworter und ermöglichte mehreren tausend Beschäftigten den Ausstieg aus dem Arbeitsleben mit 58 Jahren (siehe Kapitel 6.2.1).

95 Der Spiegel (1982): Gut getarnt im Dickicht der Firmen, in: Ausgabe 6 vom 8.2.1982, S. 92–104.

Als GTB-Vorsitzender vertiefte Berthold Keller auch die Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG). Mit Günter Döding, der ebenfalls 1978 zum NGG-Vorsitzenden gewählt worden war, verband ihn das Bestreben, auch den kleinen Gewerkschaften eine starke Stimme im DGB und in der Öffentlichkeit zu geben. Im November 1978 schlossen GTB und NGG auch formell einen Kooperationsvertrag.⁹⁶ Darin verpflichteten sie sich zu gemeinsamem Vorgehen und gegenseitiger Unterstützung bei der Interessenvertretung innerhalb des DGB und gegenüber Regierungen und Parteien. Die gegenseitige Unterstützung sollte alle gewerkschaftlichen Ebenen umfassen und die organisatorische Zusammenarbeit reichte von Publikationen über Schulungen für ehrenamtliche und hauptamtliche Aktive bis hin zur Entwicklung gemeinsamen Werbematerials.

Ein enges Verhältnis hatte der GTB-Vorsitzende zur IG Chemie-Papier-Keramik, der Sprecherin der gemäßigten Gewerkschaften. Diese fuhr in den 1980er Jahren unter ihrem Vorsitzenden, dem konservativen Sozialdemokraten Hermann Rappe, einen streng antikommunistischen und sehr sozialpartnerschaftlich-wirtschaftsfreundlichen Kurs. Während die IG Chemie-Führung jedoch zur Verteidigung dieses Kurses Andersdenkende in ihrer Organisation konsequent isolierte oder sogar ausschloss,⁹⁷ wurden die Kritiker:innen in der GTB als »Stachel im Fleisch« der Gewerkschaft geduldet. Einige der im Zuge der »Vorwärtsstrategie« der 1970er Jahre Neueingestellten (siehe Kapitel 4.4.4) hatten sich etabliert und waren als Kritiker:innen der sozialpartnerschaftlichen Linie nicht zu überhören. Keller, der maßgeblich an der ersten politischen Wende der GTB mitgearbeitet hatte, sah das mit Sorge, schreckte jedoch vor Enthaltungen aus Funktionen, Entlassungen oder Ausschlüssen aufgrund kritischen Verhaltens dem Hauptvorstand oder dem Vorsitzenden gegenüber zurück.

Schon unter Karl Buschmann war Berthold Keller maßgeblich an der Festlegung des Kurses der GTB beteiligt gewesen. Er sicherte die politischen Entscheidungen in einem informellen Kreis ab, der sogenannten »Familie«, die bereits in den 1950er Jahren gebildet worden war und der im Kern sechs von sieben GHV-Mitgliedern und fünf der sieben Bezirksleiter angehörten.⁹⁸ Als Vorsitzender setzte Keller keine grundlegend neuen Ideen um und selbst enge politische Freunde hätten ihn nicht unbedingt als Sympathieträger bezeichnet. Im persönlichen Umgang galt er als schwierig mit ausgeprägter cholerischer Note. Bei seinen bei-

96 GTB: Geschäftsbericht 1978–1981 des Hauptvorstandes, S. 49ff.

97 So schloss die IG Chemie 1988 kritische Vertrauensleute bei Boehringer aus ihrer Gewerkschaft aus und schloss sogar eine örtliche Verwaltungsstelle, die sich stets gegen den Kurs der Spitze gestellt hatte; vgl. Der Spiegel (1988): Gewerkschaften – Stellung unterlaufen, in: Ausgabe 32 vom 8.8.1988, S. 79–82. 1980 wurde das geschäftsführende Vorstandsmitglied Paul Plumeyer nicht zur Wiederwahl vorgeschlagen, nachdem er den Kurs des Vorstandes kritisiert hatte; vgl. Die Zeit (1980), Ausgabe 7 vom 8.2.1980.

98 Vgl. Stender (2011): Saga, S. 138.

den Wiederwahlen erreichte er nicht das Traumergebnis seiner ersten Wahl von 91,7 Prozent, aber mit 78,7 Prozent im Jahr 1982 und 87,6 Prozent in 1986 bescher-ten ihm die Delegierten immer noch gute Ergebnisse.

Für das politische Innenleben der GTB war während Kellers Amtszeit nicht ohne Bedeutung, dass Gerda Linde 1986 in den Ruhestand ging. Als exponier-te »Linke« hatte sie seit den 1950er Jahren die Richtungsauseinandersetzun-gen geführt und sich nicht gescheut, immer wieder mit ihren Kollegen im GHV in Konflikt zu gehen – und die Kollegen mit ihr. Auf Linde folgte mit Waltraud Hessedenz eine gemäßigte linksorientierte Gewerkschafterin. Geprägt von der direkten Zusammenarbeit mit den Mitgliedern an der Basis waren ihr die ideo-logisch bestimmten Auseinandersetzungen in der Vorstandsbürokratie fremd. Trotzdem wurde sie von Keller kritisch beäugt, insbesondere wenn sie Fortschrit-te in der Frauenpolitik und Frauenrepräsentanz in den Gremien einforderte oder der kritischen Jugendarbeit weitere Spielräume eröffnete.

1984 wurde Willi Arens als designierter Nachfolger für Berthold Keller in den GHV gewählt. Er stand den Ideologiestreitigkeiten eher reserviert gegenüber. Nach langjähriger Zuständigkeit von Hermann Schumacher für die Tarifpolitik wurde 1989 Wolfgang Stender aus dem Beirat in dieses Amt gewählt. Als GHV-Mitglied hatte Schumacher – außergewöhnlich bei den Gewerkschaften – 25 Jah-re lang die Tarifpolitik verantwortet. Er agierte meist vorsichtig und in enger Ab-stimmung mit Bezirksleitern, ohne eigene Initiativen zu verfolgen.

Mit Wolfgang Stender bekam Schumacher einen agilen Nachfolger, der be-reits die gewerkschaftsinternen Richtungskämpfe Ende der 1950er und 1960er Jahre an Berthold Kellers Seite bestritten hatte. Mit seinem ausgeprägten Selbst-bewusstsein geriet er mit den Bezirksleitern und vielen Tarifkommissionsmit-gliedern in Konflikt. Ähnlich wie Keller verstand er sich als politischer Kämpfer und war ebenfalls im persönlichen Umgang nicht gewinnend. Bei Stenders erster und einziger Wahl durch den Gewerkschaftstag erhielt er nur 60,3 Prozent der abgegebenen Stimmen und gab sein Amt Ende 1993 auf Druck der Bezirksleiter vorzeitig auf.⁹⁹

Mit dem Hauptkassierer Hans Pfister schied Anfang 1989 ein weiterer Mit-streiter aus der Frühzeit der GTB aus dem Führungsgremium aus. Für ihn rückte Manfred Schallmeyer in den GHV auf. Als guter Rhetoriker war er zum »Liebling« innerhalb der Organisation aufgestiegen; politisch war er anpassungsfähig. Mit seinem Wechsel in den GHV war nicht nur ein Generationenwechsel verbunden, spätestens jetzt verloren die seit den 1950er Jahren existierenden politischen La-ger innerhalb der GTB an Bedeutung.

99 GTB: Protokoll des 16. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 4.–9. November 1990 in Würzburg, S. 141.

In der zwölfjährigen Amtszeit von Berthold Keller wurden in der Textil- und der Bekleidungsindustrie 200.000 Stellen abgebaut und damit gut ein Drittel der Arbeitsplätze. Die Mitgliederverluste blieben jedoch unterproportional: Bei Kellers Ausscheiden 1990 lag der Organisationsgrad bei 47 Prozent, während er bei seinem Amtsantritt 42 Prozent betragen und zwischenzeitlich sogar die 50-Prozent-Marke überschritten hatte. Obwohl die GTB im Laufe von Kellers Amtszeit 70.000 berufstätige Mitglieder verloren hatte, lagen die jährlichen Beitragseinnahmen in Höhe von 55,4 Millionen DM um 15 Millionen DM höher als 1978 zu Beginn seiner Amtszeit. Trotz des großen Aderlasses war die GTB bei den Beschäftigten in den Betrieben verankert, tarifpolitisch durchsetzungsfähig und finanziell stabil.

Als Berthold Keller im November 1990 altersbedingt in den Ruhestand ging, hatte sich die alte Nachkriegswelt des geteilten Deutschlands aufgelöst. Über die Folgen herrschte zu diesem Zeitpunkt große Ungewissheit, aber die GTB und ihre Führung blickte wegen der beschäftigungsstarken ostdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie optimistisch in die Zukunft.

Berthold Keller starb am 28. Juni 2012 im Alter von 85 Jahren in Monheim am Rhein.

7. Die Ära Willi Arens (1990–1998)

7.1 Vom Boom zum Absturz

Mit der deutschen Wiedervereinigung brach auch für die GTB eine neue Zeit an. Schon lange zuvor war der Führungswechsel geplant worden, der auf dem 16. Ordentlichen Gewerkschaftstag im November 1990 anstand. Willi Arens war bereits seit 1984 Mitglied des Geschäftsführenden Hauptvorstandes (GHV) der Textilgewerkschaft. Bei seiner damaligen Wahl hatte sich die sogenannte »Familie«, der bereits in den 1950er Jahren ins Leben gerufene und die GTB seit über zwanzig Jahren informell führende Kreis der »Modernisierer«, auf Arens als designierten Vorsitzenden verständigt.

Willi Arens war gelernter Weber und trat 1964 eine Stelle als Gewerkschaftssekretär in Nordhorn an. Von 1970 bis 1986 gehörte er dem Niedersächsischen Landtag an und war zuletzt wirtschaftspolitischer Sprecher der SPD-Fraktion. Für die GTB-Vorstandsposition gab Arens seine parteipolitische Karriere auf. Mit dieser Personalie wollte Berthold Keller den gemäßigten politischen Kurs langfristig festigen. Dennoch bedeutete Arens' Wahl kein einfaches »Weiter so«, denn die Nachkriegsgeneration, die noch persönlich an den Auseinandersetzungen der 1950er Jahre um den politischen Kurs der GTB beteiligt war, verlor an Bedeutung. Wolfgang Stender, den der Beirat 1989 für Hermann Schumacher nachgewählt hatte, war das letzte GHV-Mitglied, das persönlich an der politischen Wende zu Beginn der 1960er Jahre beteiligt war.

Auf dem Gewerkschaftstag wählten die noch ausschließlich in Westdeutschland nominierten Delegierten die neue Führung für die nächsten vier gesamtdeutschen Jahre, ohne die inzwischen beschlossene Auflösung der DDR-Gewerkschaft IG TeBeLe zu berücksichtigen. Nur 162 der 209 Delegierten, also 77,5 Prozent wählten Arens zum Vorsitzenden. Sein Stellvertreter, Hermann Paschen, erhielt 180 Stimmen, für den Hauptkassierer Serv Hennes stimmten 164 Delegierte. Von den übrigen GHV-Mitgliedern bekamen der vom Beirat nachgewählte Manfred Schallmeyer 190, Waltraud Hessendenz 153 und der ebenfalls vom Beirat nachgewählte Tarifchef Wolfgang Stender 126 Stimmen.

Das neue Führungsteam sah sich bisher nicht gekannten Herausforderungen gegenüber. Seit Gründung der Bundesrepublik befanden sich die Textil- und

die Bekleidungsindustrie in ständigem Auf und Ab, wobei die »Abs« in der Regel stärker ausfielen. Diese Volatilität verschärfte sich im vereinigten Deutschland. Die ostdeutsche Textil- und Bekleidungsindustrie war sehr beschäftigungsstark und hatte fast so viele Beschäftigte wie ihre Schwesterbranchen in Westdeutschland. Zunächst profitierte jedoch nur der Westen vom Einigungsboom; 1990/1991 schnellten die Umsätze um 10 Prozent in die Höhe.¹ Die so realisierten tarifpolitischen Höhenflüge mündeten jedoch abrupt in eine existenzielle Krise des Flächentarifvertrags. Anders sah die Situation in Ostdeutschland aus, wo die GTB trotz des plötzlichen Zusammenbruchs des Industriezweigs eine dort bisher unbekannte, von staatlichen Einflüssen unabhängige Tarifpolitik aufbauen musste. Die in Ost und West bestehende Erwartungshaltung von Mitgliedern, dass sich der unter der Regierung Kohl forcierte Sozialabbau durch Tarifpolitik kompensieren ließe, verkomplizierte die Lage weiter.

7.1.1 Ostdeutschland: Der schnelle Tod einer Branche

Ein Großteil der ostdeutschen Textil- und Bekleidungsproduktion wurde zu DDR-Zeiten exportiert, auch in die Bundesrepublik. Hierbei spielte der offizielle Kurs der DDR-Mark zur westdeutschen D-Mark keine Rolle; beim Export erzielte die DDR für eine Ostmark 0,23 DM, was einem Kurs von 4,4 zu 1 entsprach.² Aufgrund der bisherigen Lieferungen in das »Nichtsozialistische Wirtschaftsgebiet« gab es durchaus optimistische Prognosen zur Branchenzukunft. Innerhalb der GTB-Führung herrschte die Einschätzung vor, mittelfristig könnten zumindest 100.000 der 300.000 ostdeutschen Arbeitsplätze erhalten werden, was sich jedoch rasch als Fehlprognose herausstellte.

Die Währungsunion brachte der DDR-Mark den 1:1-Umrechnungskurs und führte zur »Aufwertung« der ostdeutschen Währung, wodurch sich der D-Mark-Kaufpreis für ostdeutsche Waren mehr als vervierfachte. Material- oder Lohnkosten der ostdeutschen Unternehmen im gleichen Umfang zu senken war unmöglich. Hinzu kam, dass die Absatzmärkte in den realsozialistischen Staaten wegbrachen, weil die Abnehmerländer nicht in der Lage waren, die erhöhten Preise in frei konvertierbarer Währung zu bezahlen. Darüber hinaus waren Abläufe und Organisation in den riesigen textilen Kombinat und Volkseigenen Betrieben (VEB) unproduktiv und schwerfällig. Die Bundesregierung und die zur Privatisierung der VEB eingesetzte Treuhandanstalt blieben passiv.

Am 18. März 1991 gingen mehr als 40.000 Textiler:innen in Chemnitz, Cottbus und Löbau auf die Straße und forderten unter dem Motto »Sanierung statt Liquidierung« lautstark eine radikale Wende in der Textilpolitik für die neuen Bundes-

1 Statistisches Bundesamt (Destatis) (2008): Fachserie 4, Reihe 4.1.1.

2 Sinn/Sinn (1992): Kaltstart, S. 72.

länder.³ Trotz der unzähligen Berater und Experten gelang es der Treuhand nicht, die Rettung größerer Einheiten der Textil- und Bekleidungsindustrie zu organisieren; nur wenige Betriebe wurden von westdeutschen Unternehmen übernommen. Bereits Ende 1991 waren zwei Drittel der Branchenarbeitsplätze vernichtet und es gab nur noch knapp 97.000 textile Beschäftigte in Ostdeutschland.⁴

Angesichts dieser dramatischen Entwicklung verstärkte die GTB Ende 1991 den Druck auf Treuhand und Landesregierungen. Sie erreichte die Zusage, die noch existierenden Betriebe und deren Erhaltungswürdigkeit gezielt nach struktur- und regionalpolitischen Kriterien zu prüfen. Die Betriebe sollten befristete Lohnkostenzuschüsse erhalten, um global wettbewerbsfähig zu werden. 200.000 Arbeitsplätze hatte das »Nichthandeln« der Treuhand bisher gekostet; bei weiterhin rapiden Arbeitsplatzverlusten hoffte man jetzt, noch 40.000 Arbeitsplätze erhalten zu können.⁵ Aber auch diese Hoffnung sollte trügen – binnen zwei Jahren war dieser große Industriezweig der ostdeutschen Konsumgüterindustrie nahezu komplett verschwunden. Dies war ein beispielloser Vorgang in der neueren Wirtschaftsgeschichte.

1993 gab es nur noch rund 23.000 Beschäftigte in den fünf ostdeutschen Bundesländern,⁶ was sich zwangsläufig in der Mitgliederentwicklung der GTB niederschlug. Von über 200.000 Mitgliedern der IG TeBeLe im Jahr 1990 waren Ende 1991 noch gut 100.000 in der GTB organisiert, zwei Jahre später nur noch 20.000, 1995 waren es nur noch 10.000.⁷ Von zwanzig gewerkschaftlichen Betreuungsstellen blieben sieben hauptamtlich besetzte Verwaltungsstellen sowie zwei West-Ost-Verwaltungsstellen übrig.⁸

Neben dem Mitgliederrückgang aufgrund von Arbeitsplatzvernichtung sank auch der Organisationsgrad in den verbliebenen Betrieben. Die von der GTB angestellten ehemaligen DDR-Gewerkschafter:innen waren hoch motiviert und in den Augen vieler Beschäftigter glaubwürdiger als die »Besserwissis«. Sie verstanden die Mentalität der ehemaligen DDR-Bürger:innen und spürten die Auswirkungen des Umbruchs im Familien- und Freundeskreis unmittelbarer als »persönliche Westimporte«, verfügten aber oft nicht über ausreichende Kenntnisse und Erfahrungen im Umgang mit der kapitalistischen Wirtschaftsweise. Vor allem scheuten sie sich, den oft erforderlichen »milden Druck« auszuüben, um neue Mitglieder zu rekrutieren und ehemalige zurückzugewinnen.

3 textil-bekleidung, Ausgabe 4/1991, S. 3 und 14 f.

4 GTB: Geschäftsbericht 1990–1993 des Hauptvorstandes, S. 85.

5 textil-bekleidung, Ausgabe 1/1992, S. 3.

6 Statistisches Bundesamt (Destatis) (2008): Fachserie 4, Reihe 4.1.1.

7 GTB: Geschäftsbericht 1990–1993 des Hauptvorstandes, S. 243; GTB: Geschäftsbericht 1994–1997 des Hauptvorstandes, S. 237 ff.

8 GTB: Geschäftsbericht 1999–1993 des Hauptvorstandes, S. 261 ff.

Angesichts der katastrophalen wirtschaftlichen Entwicklung in der ehemaligen DDR blieben die tariflichen Erfolge bescheiden. Im Vordergrund standen Aktivitäten zum Erhalt der Arbeitsplätze, die aber für über 90 Prozent der Beschäftigten vergeblich waren. Im September 1990 hatte die GTB die Verhandlungsführung für das ostdeutsche Tarifgebiet übernommen. Ihr standen zunächst sechzehn Arbeitgeberverbände gegenüber, aber innerhalb der nächsten zwei Jahre setzte sich der vti (Verband der Nordostdeutschen Textilindustrie, später Verband der Nordostdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie) als alleinige Tarifvertragspartei des Arbeitgeberlagers durch. Die anderen Verbände gingen im vti auf, sofern sie nicht mangels Mitgliedern von der Bildfläche verschwanden.

Die GTB konnte die Struktur der westdeutschen Tarifverträge 1991 grundsätzlich auf die neuen Bundesländer übertragen und die Einkommen auf 60 Prozent des Westniveaus erhöhen. Die Arbeitszeit wurde von 43,75 Stunden pro Woche auf 40 Stunden abgesenkt, die Urlaubsdauer auf sechs Wochen im Jahr erhöht.⁹ Jahressonderzahlungen und Urlaubsgeld blieben unterhalb des Niveaus der alten Bundesländer. In den Folgejahren ging es in kleineren Stufen weiter. Zwar gelang mit jedem Tarifaabschluss eine Annäherung an die Standards in den westlichen Bundesländern, jedoch blieb die Tarifbindung im Osten deutlich geringer als in Westdeutschland. Dies war für die Angleichung der Arbeitsbedingungen wenig hilfreich. Im GTB-Geschäftsbericht wurden auch »vielfach vorgenommene betriebliche Zugeständnisse« beklagt.¹⁰

Als die Tarifverhandlungen für die ostdeutsche Textilindustrie 1995 stockten, rief die GTB dort erstmals zu Warnstreiks auf. Zur Überraschung der Arbeitgeber legten die Belegschaften in sieben Betrieben zeitweise die Arbeit nieder.¹¹ Die GTB hatte sich trotz des großen Aderlasses auch in der Textilindustrie Sachsens und Thüringens als aktionsfähig bewiesen. Während die Angleichung ans Westniveau in der ostdeutschen Textilindustrie in kleinen Schritten weiterging, brach die GTB die Tarifgespräche für die ostdeutsche Bekleidungsindustrie 1995 ab. Grund war die inzwischen sehr geringe Anzahl tarifgebundener Betriebe.¹² Bis heute existiert der Flächentarifvertrag für die ostdeutsche Bekleidungsindustrie nur noch in der Nachwirkung,¹³ aber auch die Tarifbindung der Textilindustrie im Osten Deutschlands blieb gering.

9 GTB: Geschäftsbericht 1990–1993 des Hauptvorstandes, S. 284.

10 GTB: Geschäftsbericht 1994–1997 des Hauptvorstandes, S. 262.

11 GTB: Geschäftsbericht 1994–1997 des Hauptvorstandes, S. 285.

12 GTB: Geschäftsbericht 1994–1997 des Hauptvorstandes, S. 263.

13 Nach Ablauf eines Tarifvertrags gelten seine Rechtsnormen weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden (§ 4 Absatz 5 Tarifvertragsgesetz). Deshalb gelten die Regeln eines

Anfang des neuen Jahrtausends gelang es der IG Metall, mit dem ersten gemeinsamen Entgelttarifvertrag für Arbeiter:innen und Angestellte in dieser Branche gesamtdeutsche Tarifgeschichte zu schreiben. In der Textilindustrie wurde 2019 noch vor der Metall- und Elektroindustrie die Anpassung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit vereinbart. Bis 2027 wird die Arbeitszeit der Beschäftigten in den ostdeutschen Textilbetrieben schrittweise von 40 auf die im Westen gültigen 37 Wochenstunden angeglichen. Die Beschäftigtenzahl der ostdeutschen Textilindustrie hat sich seit 1993 auf einem niedrigen Niveau stabilisiert, nennenswerte Bekleidungsbetriebe gibt es dort nicht mehr.

7.1.2 West: Die Welle trägt noch

Nach dem bereits 1990 einsetzenden Wiedervereinigungsboom erhöhte sich die Wirtschaftsleistung in den alten Bundesländern 1991 um über 5 Prozent;¹⁴ die Preissteigerungsrate stieg auf 3,7 Prozent.¹⁵ Die GTB sah angesichts des zuletzt niedrigen Abschlusses und des Wirtschaftsaufschwungs einen großen Nachholbedarf und forderte 1991 eine Entgeltsteigerung von 10 Prozent sowie weitere Schritte in Richtung 35-Stunden-Woche bei vollem Lohnausgleich. In der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie war die wöchentliche Arbeitszeit in den letzten drei Jahren bereits von 40 auf 38,5 Stunden verkürzt worden. Die Arbeitgeber wandten sich insbesondere gegen die Arbeitszeitverkürzung. Erneut machte die Gewerkschaft Druck mit massiven Warnstreiks. Im Ergebnis erzielte sie für die Textilindustrie Einkommensverbesserungen von 6,7 Prozent und die weitere Verkürzung der Wochenarbeitszeit bis Ende 1993 auf 37 Stunden.

In der Bekleidungsindustrie verweigerten die Arbeitgeber die Übernahme dieses Tarifabschlusses. Nach der zweiten Warnstreikwelle, an der sich rund die Hälfte der Mitglieder beteiligte, stimmten Anfang Juni 1991 auch die Bekleidungshersteller der Lohn- und Gehaltserhöhung von 6,7 Prozent zu. Die Arbeitszeitverkürzung wurde gegenüber der Textilindustrie etwas abgebremst und mit drei Halbstunden-Schritten bis 1994 gestreckt. Für beide westdeutsche Tarifgebiete musste die GTB jedoch Zugeständnisse bei der Arbeitszeitflexibilisierung machen: Der Ausgleichszeitraum, in dem die regelmäßige tarifliche Wochenarbeits-

Tarifvertrags – auch wenn er gekündigt wurde – für die bereits vor der Kündigung Beschäftigten »ewig« weiter.

14 Statistisches Bundesamt (Destatis) (2018): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen, Inlandsproduktberechnungen ab 1970, S. 14

15 Statistisches Bundesamt (Destatis) (2021): Preise. Verbraucherpreisindizes. Lange Reihen ab 1948, JD-Index.

zeit durchschnittlich erreicht werden musste, wurde von 18 auf 26 Wochen verlängert.¹⁶

In der Einkommenspolitik hatte die GTB das mittelfristige Ziel der Zusammenfassung der Lohn- und Gehaltstarifverträge zu einem gemeinsamen textilen Entgeltrahmentarifvertrag (tera) postuliert. Damit sollten Unterschiede in der Bewertung der Qualifikation von Arbeiter:innen und Angestellten ausgeglichen und gewerbliche Tätigkeiten aufgewertet werden. Als erster Schritt wurden Reformen der Lohnstarifverträge angestrebt. Oberbegriffe und Richtbeispiele sollten die bisherigen detaillierten Tätigkeitsbeschreibungen ersetzen, die teilweise durch die technische Entwicklung und arbeitsorganisatorische Veränderungen überholt waren.

Auch der Jahresbeginn 1992 war noch vom Wirtschaftsboom der beiden Vorjahre geprägt. Der Hauptvorstand strebte ein Forderungsvolumen von 9 Prozent an; auf Druck der regionalen Tarifkommissionen wurde schließlich eine Forderung von 9,5 Prozent beschlossen. Zusätzlich sollte ein Tarifvertrag zur Aus-, Fort- und Weiterbildung die in den Branchen herrschende Stufenausbildung im Sinne der Auszubildenden verbessern und das Recht auf Weiterbildung für alle Beschäftigten verankern. Außerdem sollten Schritte in Richtung des angestrebten Entgeltrahmentarifvertrags tera vereinbart werden.

Auch 1992 unterstützten 70.000 Beschäftigte die Forderungen durch Warnstreiks. Doch erst nach Urabstimmungen und Streikbeginn in Baden-Württemberg und Nordrhein wurde schließlich in der baden-württembergischen Textilindustrie der Durchbruch erzielt. »Das Tor zur Zukunft [ist] geöffnet«, kommentierte Wolfgang Stender das im Juni 1992 erzielte Tarifiergebnis.¹⁷ In der Tat war ein deutlicher Schritt in Richtung tera gelungen: Für Arbeiter:innen wurden anstatt der bisher geltenden Stundenlöhne gleichbleibende Monatslöhne eingeführt, für qualifizierte gewerbliche Tätigkeiten gelang mit drei zusätzlichen Lohngruppen ein Angleichungsschritt an die Gehälter und für Beschäftigte im Leistungslohn wurde eine Mindestabsicherung von 115 Prozent des Prämien- oder Akkordrichtsatzes festgelegt.

Angesichts dieser fühlbaren strukturellen Verbesserungen bestanden die Arbeitgeber auf einer zweijährigen Laufzeit. Die Einkommen erhöhten sich 1992 und 1993 jeweils um 4,1 Prozent; hinzu kam der Lohnausgleich in Höhe von 2,8 Prozent für die bereits im Vorjahr vereinbarte Arbeitszeitverkürzung von einer Stunde. Anders als in Baden-Württemberg legten die übrigen regionalen textilen Tarifkommissionen keinen Schwerpunkt auf die tera-Forderung. Deshalb fielen die Lohnerhöhungen mit 4,3 Prozent (1992) und 4,0 Prozent (1993) ins-

16 GTB: Geschäftsbericht 1990–1993 des Hauptvorstandes, S. 285ff.

17 Stender (1992): Das Tor zur Zukunft geöffnet, S. 6.

gesamt geringfügig höher aus als in Baden-Württemberg, ebenfalls zuzüglich Lohnausgleich für die Arbeitszeitverkürzung.

In der Bekleidungsindustrie wurden die Löhne und Gehälter im Jahr 1992 um 4,4 Prozent erhöht und die höchste Lohngruppe für die Tätigkeit der »Musternäherin« durchgesetzt. Die Stundenlöhne wurden zusätzlich um 1,4 Prozent erhöht, um die Verdienstminderung wegen der dreißigminütigen Arbeitszeitverkürzung auszugleichen. Abweichend von der Textilindustrie wurde der Bekleidungstarifvertrag nur für ein Jahr abgeschlossen.

7.1.3 Am Rande des Abgrunds: Die Jahre 1993 und 1994

Im Laufe des Jahres 1992 verlief die wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland anders als erhofft. In der zweiten Jahreshälfte brach die Konjunktur ein, 1993 schrumpfte die Wirtschaftsleistung sogar – Deutschland war in eine Rezession abgerutscht. Der westdeutsche Textilumsatz sank 1992 im Vergleich zum Vorjahr um 4,5 Prozent, in der Bekleidungsindustrie um 6,8 Prozent. Im Folgejahr kamen weitere Rückgänge im zweistelligen Bereich hinzu. Die GTB forderte politische Unterstützung für die Branchen. Arbeitgeberverbände und Gewerkschaft schilderten im September 1992 die dramatische Lage bei einem Spitzengespräch im Kanzleramt.

Der GTB-Vorsitzende Willi Arens rechnete vor, dass sich der Importüberschuss innerhalb von nur zwei Jahren von 11,7 Milliarden DM in 1989 auf 24,5 Milliarden DM in 1991 mehr als verdoppelt hatte. Er warnte vor den katastrophalen Folgen im Falle einer weiteren Markttöffnung und forderte die Regierung auf, sich gegen das Auslaufen des Welttextilabkommens 1992 zu wenden und stattdessen Verbesserungen einzufordern. Künftig sollten nur die Länder einen Marktzugang erhalten, die die Kernarbeitsnormen der ILO einhielten und die europäischen Umweltvorschriften nicht unterliefen. Außerdem müsse im Gegenzug der Marktzugang deutscher Hersteller zu den Lieferländern liberalisiert werden. Die Arbeitgeberseite forderte darüber hinaus ein wirksames Antidumping- und Anti-subsventionsrecht sowie einen besseren Schutz gegen den sogenannten Musterklau. Für die neuen Bundesländer forderte die GTB die staatliche Finanzierung eines »Übergangsregimes«, bis die Branchen sich marktwirtschaftlich behaupten könnten. So hoffte man, den Kern der Branchen zu erhalten.¹⁸

Die Regierung beschränkte sich jedoch auf verbale Streicheleinheiten und leitete keine entsprechenden Maßnahmen ein. Ab Ende 1992 verstärkte die GTB den öffentlichen Druck durch regionale Protestkundgebungen, die teilweise gemeinsam mit den Arbeitgeberverbänden organisiert wurden. »Bonn, wir kommen«, titelte die Mitgliederzeitschrift textil-bekleidung im Dezember 1992:

18 textil-bekleidung, Ausgabe 9/1992, S. 3, 6 f. und 10 (»Jetzt muss der Kanzler ran«).

»Die Zeit der vornehmen Zurückhaltung ist vorbei. Unternehmer der deutschen Textil- und Bekleidungsindustrie und die Gewerkschaft Textil-Bekleidung werden bei der Wahrnehmung der Interessen einen Zahn zulegen.«¹⁹

Im März 1993 versammelten sich schließlich 2.200 Unternehmer:innen, leitende Angestellte, Betriebsräte und Gewerkschafter:innen zur »Deutschen Textil- und Bekleidungs-Konferenz« in Bonn. Bundeswirtschaftsminister Günter Rexrodt und EU-Kommissar Peter Schmidhuber verteidigten dabei grundsätzlich den liberalen Welthandel, sagten aber mehr Aktivitäten gegen Markenpiraterie, Schutz vor Dumping und unlauteren Staatshilfen zu.

Am 18. Juni 1993 debattierte der Deutsche Bundestag über die Lage der Textil- und der Bekleidungsindustrie. Die GTB begleitete die Debatte mit einer Demonstration in Bonn. In allen Verwaltungsstellen hatten die Gewerkschafter:innen Stoffbahnen mit Forderungen beschrieben, die vor Ort um »fünf vor zwölf« symbolträchtig zu einem 8 Kilometer langen Transparent zusammengenäht wurden. Unter dem Motto »Wir machen Stoff für unsere Arbeitsplätze« verbanden 3.000 Demonstrierende Wirtschaftsministerium und Kanzleramt mit dem »längsten Transparent der Welt« und blockierten die Bonner Innenstadt. Die zeitgleich laufende Bundestagsdebatte verlief allerdings enttäuschend. Wirtschaftsminister Rexrodt blieb allgemein, forderte Steuersenkungen und flexiblere Arbeitszeiten. Immerhin sprach sich der Bundestag für weitere internationale Textilabkommen aus, forderte die Harmonisierung der Umweltauflagen in der EG sowie die Abwehr von Quotenüberschreitungen und Umgehungen beim internationalen Textilhandel.²⁰

GTB und Textil-Arbeitgeber waren sich in der Beurteilung der Struktur-schwierigkeiten weitgehend einig und vertraten gegenüber der Politik die Brancheninteressen »Arm in Arm«, aber tarifpolitisch zogen dunkle Wolken auf. Die Verbände der Textilindustrie, die noch Mitte 1992 eine zweijährige Laufzeit der Tarifverträge durchgesetzt hatten, forderten nun eine Revision des Tarifabschlusses. Diesem Anliegen verweigerte sich die GTB nicht grundsätzlich, erwartete jedoch eine Vereinbarung, zu der beide Tarifparteien ihren Beitrag leisten. Seit Jahrzehnten hatte die GTB das Anliegen, die Fort- und Weiterbildung tarifpolitisch zu regeln; 1963 hatte sie dies im kleinen Tarifgebiet der Miederindustrie bereits erreicht (siehe Kapitel 4.1.2). Die Gewerkschaft stellte in Aussicht, die anstehende Arbeitszeitverkürzung von einer Stunde pro Woche um zwei Jahre zu verschieben, was die Betriebe um insgesamt 280 Millionen DM entlasten würde.

Im Gegenzug sollten die Arbeitgeber den Kapitalstock für eine Fort- und Weiterbildungs-Stiftung in Höhe von 18 bis 20 Millionen DM bereitstellen. Aus den

¹⁹ textil-bekleidung, Ausgabe 12/1992, S. 10.

²⁰ textil-bekleidung, Ausgabe 7/8/1992, S. 3, 6f. und 10f.

Zinsen könnten Weiterbildungsmaßnahmen für die Beschäftigten finanziert werden. Gewerkschaftsmitglieder sollten durch Übernahme eines Teils der Lehrgangskosten oder durch Büchergelder »in geringem Umfang« gegenüber der Stiftung bessergestellt werden.²¹ Gesamttextil lehnte jedoch selbst eine geringe Besserstellung für Gewerkschaftsmitglieder kategorisch ab und die Arbeitgeber wollten nur maximal fünf Jahre lang je 500.000 DM in die Stiftung einbringen. Auch den Alternativvorschlag der GTB lehnte der Arbeitgeberverband ab: Statt der Einrichtung der Stiftung sollte die anstehende Arbeitszeit-Verkürzungsstufe auf 37 Wochenstunden verschoben werden; gleichzeitig sollten die Arbeitgeber einem Stufenplan zur weiteren Verkürzung der Arbeitszeit auf 35 Stunden pro Woche zustimmen.

Als die regionalen Arbeitgeberverbände den vermeintlichen Unwillen der GTB, zu einer gemeinsamen Lösung zu kommen, öffentlich kritisierten, reagierte die GTB mit einem offenen Brief, in dem Wolfgang Stender vom GHV schrieb:

»Die Unverhältnismäßigkeit Ihrer Vorschläge und die offenkundige Geringschätzung unserer Überlegungen, die ja auch von der Akzeptanz der Mitglieder [...] abhängen und wegen der politischen Brisanz von besonderer Bedeutung sind, lassen die angestrebte Übereinkunft mit Ihnen nicht zu.«²²

Nachdem eine Einigung mit der GTB nicht möglich schien, setzten viele Arbeitgeber die Beschäftigten und Betriebsräte unter Druck. Insbesondere wurde argumentiert, dass die Ende 1993 fällige Jahressonderzahlung, das dreizehnte Monatseinkommen zu Weihnachten, mit der vorhandenen Liquidität nicht zu stemmen sei. Wenn die Beschäftigten auf der Auszahlung bestünden, sei die Insolvenz nicht abzuwenden. Auch die Arbeitszeit war ein häufiges Streitthema. Vielfach forderten Arbeitgeber die betriebliche Rückkehr zur 40-Stunden-Woche, allerdings sollte nur die tarifliche Arbeitszeit von 37 Stunden bezahlt werden. Dies entspricht einem Lohnverzicht von 8 Prozent, der den Betrieb durch die schwierigen Zeiten bringen sollte. Jede dieser von den Arbeitgebern eingeforderten »Retungsmaßnahmen« hätte die Gesamtkosten jedoch um höchstens 1,5 Prozent gesenkt, da der Lohn- und Gehaltskostenanteil am Umsatz bei rund 21 Prozent lag.²³

Dennoch beugten sich Betriebsräte in nicht wenigen Fällen dem Druck und trafen entsprechende Vereinbarungen. Rechtlich waren diese Abmachungen illegal, legt doch das Tarifvertragsgesetz die Unabdingbarkeit von tarifvertraglichen

21 GTB: Geschäftsbericht 1990–1993 des Hauptvorstandes, S. 280.

22 Zit. nach: textil-bekleidung, Ausgabe 4/1993, S. 19.

23 Der Lohn- und Gehaltskostenanteil vom Umsatz lag 1992 in der Textilindustrie bei 20,67 Prozent; GTB: Geschäftsbericht 1990–1993 des Hauptvorstandes, S. 100.

Normen fest.²⁴ In den Fällen, bei denen Beschäftigten individuelle Verzichtserklärungen abgepresst wurden, lag die rechtliche Situation nicht anders. Unabhängig davon, ob die Kürzungen durch kollektive oder individuelle Abmachungen fixiert waren, hätte jedes GTB-Mitglied die Einhaltung des Tarifvertrags einklagen können, was aber nur in Einzelfällen passierte – in den Betrieben ging die Angst um. Im Zeitraum 1993/1994 war dieser Bruch von Tarifverträgen und Gesetzen keine Ausnahme; die GTB-Tarifabteilung schätzte, dass ungefähr die Hälfte der Beschäftigten Tarifleistungen in der einen oder anderen Form nicht erhielten.

Die Situation in der Bekleidungsindustrie unterschied sich von der in der Textilindustrie dahingehend, dass die Arbeitszeitverkürzungsstufen durch den Tarifabschluss 1991 über mehrere Jahre festgelegt, die Abkommen über Löhne und Gehälter 1992 jedoch nur auf zwölf Monate geschlossen waren. Während für die Textilindustrie Einkommenserhöhungen von 4 Prozent vereinbart waren, musste eine Lohnnerhöhung für die Bekleidungsindustrie in der Krisensituation 1993 erst durchgesetzt werden. Bereits vor Beginn der Verhandlungen, in die die GTB mit einer Erhöhungsforderung von 6 Prozent ging, forderten die Arbeitgeber öffentlich, die 1991 vereinbarte Arbeitszeit-Verkürzungsstufe zu verschieben. Die vierte Verhandlung auf Bundesebene scheiterte am 26. Mai 1993, ebenso der erneute Einigungsversuch am 15. Juni. Die Arbeitgeber waren bei einer Inflationsrate von 3,6 Prozent²⁵ nur zu Einkommensverbesserungen von 1,7 Prozent bereit. Nachdem Warnstreiks in 81 Betrieben die Arbeitgeber nicht an den Verhandlungstisch brachten, traten 5.500 GTB-Mitglieder in 36 Betrieben in einen auf zwei Tage befristeten Streik.

Nach dieser Machtdemonstration einigten sich der GTB-Vorsitzende Willi Arens und Fritz Goost, der Präsident der Bundesvereinigung der Arbeitgeber im BBI, in einem Spitzengespräch am 29. Juni 1993: Die Löhne und Gehälter stiegen um 2,1 Prozent und es blieb bei der Arbeitszeitverkürzung mit Lohnausgleich. Wichtig für die GTB war die Inkraftsetzung einer Strukturverbesserung. Die Gewerkschaft hatte sich in neunzehn Expertengesprächen mit der Arbeitgeberseite auf die Grundsätze eines neuen Lohnrahmentarifvertrages geeinigt. Damit war ein wichtiger Schritt zur diskriminierungsfreien Eingruppierung und in Richtung eines gemeinsamen Entgeltrahmentarifvertrags für Arbeiter:innen und Angestellte gelungen. Da dies jedoch eine erhebliche Kostenbelastung für die produzierenden Betriebe bedeutete, verständigte man sich auf ein stufenweises

24 Laut § 4 Absatz 3 Tarifvertragsgesetz sind abweichende Abmachungen, die der Tarifvertrag selbst nicht gestattet, nur zulässig, wenn sie Regelungen zugunsten der Arbeitnehmer:innen enthalten. Ansonsten gelten die Normen für die tarifgebundenen Mitglieder »unmittelbar und zwingend«.

25 Statistisches Bundesamt (Destatis) (2021): Preise. Verbraucherpreisindizes. Lange Reihen ab 1948, JD-Index.

Wirksamwerden. Als Erstes wurde die Höhergruppierung qualifizierter Tätigkeiten mit dem Tarifabschluss 1993 in Kraft gesetzt.²⁶

Unabhängig von den gemeinsamen Initiativen zum Schutz der Arbeitsplätze vollzog sich die Tarifpolitik mit erstaunlicher Härte. In den Krisenjahren waren viele übertarifliche Bestandteile weggefallen und die Einkommen lagen deutlich unterhalb des Durchschnitts des Verarbeitenden Gewerbes. Vielfach war es unter dem Druck angedrohter Entlassungen zu illegalen Zugeständnissen gekommen. Dieselben Betriebsratsvorsitzenden, die ihren Widerstand gegen tarifwidrige Kürzungen innerhalb des Betriebs aufgegeben hatten und entsprechende Vereinbarungen trafen, drängten in den Tarifkommissionen auf eine harte Linie. So widersetzten sich die bezirklichen Tarifkommissionen, denen mehrere hundert Ehrenamtliche angehörten, Zugeständnissen auf der tarifvertraglichen Ebene. Dies war der Hintergrund, dass die GTB trotz des Beschäftigungsrückgangs von 8,7 Prozent und 13,2 Prozent in den Jahren 1992 und 1993 wieder einen Arbeitskampf organisierte, der zwar nicht in die Breite ging, aber mit der Beteiligung der Firmen Betty Barclay, Seidensticker, Gerry Weber, Boss und Huckle namhafte Player der Branche unter Druck setzte.²⁷

Angesichts weiterer über 10-prozentiger Umsatzeinbrüche bei Textil und Bekleidung stand 1994 eine weitere Belastungsprobe an. Dies hatte sich bereits branchenübergreifend manifestiert: Die Arbeitgeber der Metall- und Elektroindustrie reagierten auf die IG Metall-Forderung nach 5,5 bis 6 Prozent Einkommenserhöhung mit der Gegenforderung einer Nullrunde. Gleichzeitig forderten sie den Wegfall des zusätzlichen Urlaubsgeldes und die Senkung der Mehrarbeitszuschläge. Mit der Kündigung der Tarifbestimmungen über Einmalzahlungen, also Urlaubs- und Weihnachtsgeld, verliehen sie ihrem Anliegen Nachdruck.

Erst nach massiven Warnstreiks, an denen sich fast 2 Millionen Metaller:innen beteiligten, und einer Urabstimmung gelang im Tarifgebiet Niedersachsen/Bremen der Durchbruch. Nach fünf sogenannten Nullmonaten, in denen es keine Verbesserung gab, wurde eine 2-prozentige Erhöhung wirksam. Das Urlaubsgeld blieb unangetastet, allerdings wurde die Jahressonderzahlung 1994 einmalig um zehn Prozentpunkte gekürzt. Außerdem verlängerte sich der Verteilungsspielraum für die regelmäßige Wochenarbeitszeit auf 52 Wochen ohne jegliche einschränkende Regelung. Die Arbeitszeit konnte betrieblich von 36 auf bis zu 30 Stunden abgesenkt werden. Erfolgte im Gegenzug eine Beschäftigungssicherung, gab es keinen Lohnausgleich, ohne Beschäftigungssicherung einen Teillohnausgleich.²⁸

26 GTB: Geschäftsbericht 1990–1993 des Hauptvorstandes, S. 305ff.

27 Vgl. Stender (1993): Hart errungene Kompromisse, S. 6f. und 10.

28 Quelle: WSI-Tarifarchiv, www.wsi.de/de/datenbank-tarifabschluesse-15320.htm (Abruf am 17.2.2021).

Den ersten Tarifabschluss des Jahres verzeichnete zuvor jedoch die chemische Industrie. Für die Beschäftigten dieser Branche wurden die Einkommen nach drei Nullmonaten um 2 Prozent erhöht. Die tarifliche 37,5-Stunden-Woche konnte betrieblich um 2,5 Stunden gekürzt oder verlängert werden, womit die IG Chemie einen »Arbeitszeitkorridor« implementiert hatte.

Die GTB, bislang eine Vorreiterin bei der Gestaltung flexibler Arbeitszeiten, kam nun stark unter Druck. Für ihre früheren Zugeständnisse hatte sie Gegenleistungen wie Zuschläge in Form von Geld oder einen höheren Freizeitausgleich vereinbart. Nach den aktuellen Tarifiergebnissen von Metall und Chemie sahen sich die Textilarbeitgeber deutlich schlechtergestellt als die Unternehmen der großen Industriebranchen. Die Mitglieder hingegen erwarteten von der GTB die Verteidigung der bestehenden Ausgewogenheit bei den Flexibilisierungsbestimmungen. Schon im Vorfeld der Tarifrunden 1994 hatte Willi Arens in der Januar-Ausgabe der Mitgliederzeitschrift betont:

»Ziel der Tarifpolitik unserer Gewerkschaft wird es sein, ein Absinken des Lebensstandards der Beschäftigten zu verhindern.«²⁹

Allein die Verteidigung des Erreichten werde eine erhebliche Kraftanstrengung kosten, schrieb Arens an gleicher Stelle und sollte sich nicht täuschen. Bevor die GTB zu Anfang des Jahres über ihre Tarifforderungen diskutierte, hatten die Textil- und Bekleidungsarbeitgeber schon – der Marschroute von Gesamtmetall folgend – die Tarifverträge über zusätzliches Urlaubsgeld gekündigt. Sie drängten außerdem auf Wiedereinführung der 40-Stunden-Woche mit der Begründung, durch die zusätzlich geleisteten Stunden könnten die Beschäftigten den entstehenden Einkommensverlust wieder ausgleichen.

Eine besondere Strategie hatten sich die bayerischen Verbände ausgedacht: Der Verband der nordbayerischen Textilindustrie und der Verein der südbayerischen Textilindustrie hatten sich ebenso wie der Verband der bayerischen Bekleidungsindustrie Ende 1993 aufgelöst. Anstelle der alten Vereinigungen gründeten die Unternehmen den »Verband der bayerischen Textil- und Bekleidungsindustrie«, in dem sich sowohl die alten Vorstände als auch die Geschäftsführungen der aufgelösten Verbände wiederfanden. Die bayerischen Arbeitgeber gingen nun davon aus, dass wegen des Wegfalls der Tarifvertragsparteien auf Arbeitgeberseite alle bestehenden Tarifverträge gegenstandslos seien. Der neue Verband wollte die alten Tarifverträge nur mit spürbaren Kürzungen von Tarifnormen übernehmen: Das Urlaubsgeld sollte gestrichen, die 40-Stunden-Woche ohne Mehrarbeitszuschläge ermöglicht werden, eine vereinbarte Erhöhung der Jahressonderzahlung

29 Arens (1994): 1994 – Ein Ausblick, S. 3.

um fünf Prozentpunkte zurückgenommen und die Konditionen für regelmäßige Samstagsarbeit verschlechtert werden.³⁰

In diesem Vorgehen sah die GTB eine neue Dimension der Versuche, Tarifbestimmungen zu schleifen, entschloss sich aber, nicht den vermutlich langwierigen juristischen Weg der Überprüfung zu gehen, sondern für den Abschluss der unveränderten Tarifverträge mit dem neuen Verband zu kämpfen. Mit der Plakatüberschrift »Der Wortbruch« und der Abbildung eines zerrissenen Tarifvertrages startete die Mobilisierung der Mitglieder in Bayern. Das Vorgehen der bayerischen Textilunternehmer erschreckte über die Branche hinaus und der DGB-Bundesvorstand unterstützte das Ringen gegen die juristische Trickserei der bayerischen Arbeitgeber materiell und personell.³¹

Für die Tarifgebiete der Textilindustrie mit Ausnahme Bayerns hatte Gesamttextil zentrale Verhandlungen gefordert, was die GTB ablehnte. Man verständigte sich jedoch darauf, den Tarifbezirk Westfalen/Osnabrück mit Pilotverhandlungen zu beauftragen. Diese Verhandlungen scheiterten, weil die Arbeitgeber einen Arbeitszeitkorridor durchsetzen und entweder Weihnachts- oder Urlaubsgeld kürzen wollten. Hätten sich die Arbeitgeber durchgesetzt, wäre die Reihe tarifwidriger betrieblicher Vereinbarungen für die Zukunft legalisiert worden. Trotz vieler Zugeständnisse auf betrieblicher Ebene verteidigte die Mehrheit der Tarifkommissionsmitglieder der starken Bezirke Westfalen/Osnabrück und Nordrhein die Regelungen zur Arbeitszeitflexibilisierung. Des Weiteren lehnten sie Kürzungen der Einmalzahlungen, wie sie in der Metall- und Elektroindustrie vereinbart worden waren, strikt ab. Die Textillöhne seien schließlich deutlich niedriger als bei Metall und auf diesem Gebiet sei eine Gleichbehandlung für die Textilarbeitgeber nie ein Thema gewesen. An diesen Gegensätzen scheiterte am 10. Juni 1994 auch der erneute Versuch, im Pilotbezirk Westfalen/Osnabrück zu einer Einigung zu kommen.

Zwei Wochen später verständigte sich die gewerkschaftliche Tarifkommission mit dem neugegründeten bayerischen Verband überraschend auf ein Tarifabkommen für das Tarifgebiet Nordbayern. Der breite Widerstand in den Betrieben und der Öffentlichkeit hatte zum Umdenken auf Arbeitgeberseite geführt; alle bisherigen Tarifverträge wurden unverändert vom neuen Verband übernommen. Wie beim tarifpolitischen Vorreiter, der Metall- und Elektroindustrie, stiegen die Löhne und Gehälter nach sechs Nullmonaten ohne Erhöhung um 2 Prozent. Der Ausgleichszeitraum für die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit konnte »in Ausnahmefällen« auf bis zu 52 Wochen ausgedehnt werden. Die bereits für 1994 und 1995 vereinbarten Erhöhungsstufen der Jahressonderzahlung um fünf Prozentpunkte wurden um jeweils ein Jahr verschoben – somit gab es keine Kürzung

30 GTB: Geschäftsbericht 1994–1997 des Hauptvorstandes, S. 266.

31 textil-bekleidung, Ausgabe 6/1994, S. 10.

bereits zuvor gezahlter Tarifleistungen, sondern nur die Verschiebung der Verbesserung.³²

Die GTB sprach zwar von einem »politischen Sieg«, doch bedeutete dieser Abschluss nicht den Durchbruch für alle Tarifgebiete, wie sich nur zehn Tage später im Tarifgebiet Südbayern zeigte. Da hier keine weitere Stufe bei der Erhöhung der Jahressonderzahlung vereinbart war, die verschoben werden konnte, forderten die Arbeitgeber die Kürzung der Jahressonderzahlung um fünf Prozentpunkte. Die Tariflandschaft war gespalten: In Tarifgebieten, in denen für die Zukunft Verbesserungen der Jahressonderzahlung vereinbart waren, wurden diese verschoben und damit die Tarifrunden beendet wie in Nordbayern. Für die Tarifgebiete Südbayern, Westfalen/Osnabrück und Nordrhein scheiterten die Verhandlungen an der Weigerung der gewerkschaftlichen Tarifkommissionen, geforderte Kürzungen der bestehenden Jahressonderzahlung zu akzeptieren.

Im Bezirk Westfalen/Osnabrück sah sich die Tarifkommission durch den Tarifaabschluss in Nordbayern »verraten«, weil man sich bundesweit darauf verständigt hatte, keine Eingriffe in bestehende Tarifverträge zuzulassen. Die Bayern wiesen jedoch auf ihre Sondersituation der aufgelösten Arbeitgeberverbände und die Notwendigkeit hin, mit dem neuen Verband die Tarifbindung wiederherzustellen. Sie interpretierten die Verschiebung der Erhöhungsstufen der Jahressonderzahlung so, dass nichts gekürzt werden könne, das noch nicht gezahlt worden ist.

Die Umsatzrückgänge und der Beschäftigungsabbau setzen sich 1994 unvermindert fort, die westdeutsche Textilindustrie strich nochmals über 10 Prozent der Arbeitsplätze. Die Bereitschaft der Beschäftigten zur Arbeitsniederlegung sank aufgrund der düsteren wirtschaftlichen Lage; selbst wenn Warnstreiks stattfanden, waren sie angesichts oft leerer Auftragsbücher kaum ein wirksames Druckmittel. Als Mitte September 1994 in einigen Tarifgebieten immer noch kein Tarifaabschluss in Sicht war, bereitete die GTB im Tarifgebiet Westfalen/Osnabrück dennoch einen Arbeitskampf vor. Unmittelbar vor Beginn der geplanten Urabstimmungen über einen Streik wurde am 27. September 1994 ein Kompromiss erzielt: Nach acht Nullmonaten wurden die Löhne um 2 Prozent erhöht, der Ausgleichszeitraum für die regelmäßige tarifliche Wochenarbeitszeit wurde auf 52 Wochen verlängert. Die Jahressonderzahlung wurde nicht gekürzt, allerdings sollte die für Nordbayern und andere Bezirke festgelegte Verschiebung der 5-Prozent-Erhöhungsstufe bei der Tarifrunde 1995 im gleichen Wert berücksichtigt werden. Diese bedeutete die Kürzung der nächsten noch zu verhandelnden Tarifierhöhung in Westfalen/Osnabrück um 0,4 Prozent.

Auf dieser Basis erfolgte schließlich auch der Abschluss in Südbayern mit Wiederinkraftsetzung aller bisherigen Tarifverträge. Dennoch zeigten sich wei-

32 GTB: Geschäftsbericht 1994–1997 des Hauptvorstandes, S. 271 f.

tere Schwierigkeiten. Die Tarifkommission Nordrhein verweigerte die Vorbelastung für die Tarifrunde 1995. In Baden-Württemberg dagegen befand man sich in einer besonderen Situation, hatte man doch 1990 keine außerordentliche Erhöhung der Jahressonderzahlung durchgesetzt, sondern sich stattdessen auf eine Nachschlags-Lohn- und Gehaltssteigerung geeinigt, so dass die Sonderzahlung hier deutlich niedriger ausfiel.

Es dauerte schließlich bis zum 12. Oktober 1994 und damit fünf Tage vor Beginn des 17. Ordentlichen Gewerkschaftstages, bis alle Tarifgebiete der Textilindustrie befriedet waren. In Nordrhein wurde die Vorbelastung für die Tarifrunde 1995 tatsächlich nicht vereinbart, dafür trat die Erhöhung der Löhne und Gehälter erst nach zehn Nullmonaten am 1. März 1995 in Kraft. In Baden-Württemberg wurde die Jahressonderzahlung sogar um 7,5 Prozentpunkte erhöht, dafür betrug die Lohnerhöhung ab 1. Januar 1995 aber nur 0,7 Prozent. Insgesamt hatte man sich dadurch in der Struktur der Tarifregelungen wieder den anderen Bezirken angenähert.

Von der Auflösung der bayerischen Arbeitgeberverbände war auch die Bekleidungsindustrie betroffen. Nach der bayerischen Einigung im Juni konnten die Bundesverhandlungen für die Bekleidungsindustrie nun weitergeführt werden. Am 18. Juli 1994 wurde ein Verhandlungsstand fixiert, der in den Bezirks-tarifkommissionen beraten werden sollte. Die Lohn- und Gehaltserhöhung von 2 Prozent sollte ab 1. Dezember 1994, also nach sieben Nullmonaten wirksam werden. Die Arbeitszeitflexibilisierung würde innerhalb von 52 Wochen möglich sein, ohne dass wie bisher Zuschläge fällig würden. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit wurde dabei auf 45 Stunden begrenzt.

Diese erweiterte Flexibilisierung entpuppte sich als Streitpunkt, denn nach den Tarifrichtlinien waren die Voten der Bezirkstarifkommissionen entscheidend. Gegen den erzielten Verhandlungsstand stimmten die Tarifkommissionen der großen Bekleidungsgebiete Bayern und Westfalen, alle anderen Bezirkskommissionen akzeptierten den Kompromiss. Der Manteltarifvertrag, der die Arbeitszeitgestaltung regelte, galt jedoch für das ganze Bundesgebiet. Am 3. Oktober 1994 entschied dann der zwanzigköpfige Hauptvorstand bei drei Gegenstimmen, den Kompromiss trotz des gegenteiligen Votums der Tarifkommissionen endgültig zu vereinbaren und damit die Tarifrunde auch für die Bekleidungsindustrie zu beenden.

7.1.4 Aufarbeitung der Krisentarifrunden: Der Gewerkschaftstag 1994

Die Tarifauseinandersetzung 1994 war die mit der höchsten Komplexität in der Geschichte der GTB und bestimmte die Diskussionen auf dem am 17. Oktober 1994 eröffneten Gewerkschaftstag. Elf Frauen und dreizehn Männer äußerten sich in der Aussprache zum Geschäftsbericht zur gerade abgeschlossenen Tarif-

runde. Der für Tarifpolitik zuständige Winfried Hüren, im März 1994 vom Beirat für den zurückgetretenen Wolfgang Stender in den GHV gewählt, sah in der von einigen Arbeitgeberverbänden ermöglichten Mitgliedschaft ohne Tarifbindung die Aushöhlung der Tarifaufonomie.³³ Er kritisierte die Scheinheiligkeit der Verbände, die Tarifverträge unterzeichneten und im Anschluss deren Bruch verteidigten; diese Tarifbrüche würden dann wiederum als Waffe in Tarifaufeinander-setzungen eingesetzt. Selbstkritisch fügte er mit Blick auf die Beteiligung vieler Betriebsräte hinzu:

»Wir können es uns nicht leisten, [...] wenn gewerkschaftliche Programmatik, unsere Reden und unsere Veröffentlichungen dem widersprechen, was sich in Betrieben tut.«³⁴

Die Reaktion der Delegierten war deutlich: In den Bekleidungsbetrieben Westfalens sei man »enttäuscht und auch etwas verbittert«.³⁵ Die Delegierten unterstrichen: »Wir sind vom Hauptvorstand falsch gebremst worden.«³⁶ – »Unsere Kolleginnen und Kollegen haben keinerlei Verständnis für diese Verschlechterungen. Vollzogene und angedrohte Austritte aus unserer Organisation sind die Folge.«³⁷ – »Zu hohe Belastungen für unsere Kolleginnen und Kollegen bei voller Ausschöpfung der tariflichen Möglichkeiten – bei Mehrbelastung werden gleichzeitig Einkommensverluste in Kauf genommen – das kann beides nicht Ziel gewerkschaftlicher Tarifpolitik sein.«³⁸ – »Diese Tarifrunde war für uns im Betrieb schon ein Schlag ins Gesicht.«³⁹ Kritisiert wurde neben den Inhalten die unzureichende inhaltliche Beteiligung der Tarifkommissionen und das Überstimmen der kampffähigen Bereiche durch diejenigen mit schwächeren Strukturen.

Einzig die Delegierte Trude Kamp aus dem Tarifbezirk Nordrhein verteidigte die Tarifabschlüsse. Sie unterstrich die schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbe-

33 Hüren (1994): Auch eine Frage der Ehre, S. 10.

34 GTB: Protokoll des 20. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 17.–21. Oktober 1994 in Braunschweig, S. 73.

35 So die Delegierte Marita Mohning, in: GTB: Protokoll des 20. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 17.–21. Oktober 1994 in Braunschweig, S. 91.

36 So der Delegierte Bernd Link, in: GTB: Protokoll des 20. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 17.–21. Oktober 1994 in Braunschweig, S. 93.

37 So die Delegierte Edith Echterdiek, in: GTB: Protokoll des 20. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 17.–21. Oktober 1994 in Braunschweig, S. 95.

38 So der Delegierte Gerd Will, in: GTB: Protokoll des 20. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 17.–21. Oktober 1994 in Braunschweig, S. 97.

39 So der Delegierte Willi Mentemeier, in: GTB: Protokoll des 20. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 17.–21. Oktober 1994 in Braunschweig, S. 109.

dingungen und verwies auf die Tatsache, dass die Tarifverträge nur den Rahmen setzten, aber die Betriebsräte die konkreten Vereinbarungen trafen:

»Wenn ich an die kämpferischen Wortmeldungen hier denke, muss ich feststellen, dass die Betriebsrätinnen und Betriebsräte durchaus in der Lage sind, unberechtigte Forderungen der Arbeitgeber zurückzuweisen.«⁴⁰

Damit legte sie den Finger in die Wunde. Viele Funktionär:innen standen betrieblich unter Druck, erwarteten aber von ihrer Organisation, tarifvertraglich zu heilen, was betrieblich aufgegeben wurde.

Neben der Tarifpolitik für die Bekleidungsindustrie sahen die Delegierten insbesondere die Strategie in der Textilindustrie-Tarifrunde 1994 kritisch. Zwar sei es ein akzeptabler Weg gewesen, erstmals einen Pilotbezirk zu bestimmen. Man habe in Westfalen den Durchbruch versucht und den Kopf hingehalten, sei dann aber an der Kompromissfindung in Bayern nicht mehr beteiligt gewesen. Rolf Tschorn, Geschäftsführer der großen durch die Textilindustrie geprägten Verwaltungsstelle Emsdetten, betonte:

»Man darf jemandem, dem man als Vorreiter in einer Tarifrunde die Chance und das Vertrauen gibt, in die Tarifrunde hineinzugehen, nicht auf der Ziellinie die Zügel wegnehmen.«⁴¹

Auch in seiner Verwaltungsstelle habe der Tarifabschluss viele Mitgliederverluste zur Folge gehabt. Obwohl 35 Delegierte aus den neuen Bundesländern kamen, spielten der Zusammenbruch der dortigen Industrie und die Tarifpolitik für die verbliebenen 20.000 Beschäftigten in den Diskussionen auf dem Gewerkschaftstag keine Rolle. Die kritische Betrachtung der Tarifpolitik hatte Auswirkungen auf die Wahl des Führungsgremiums. Der Vorsitzende Willi Arens erhielt von den insgesamt 200 Delegierten nur 121 Stimmen (60,5 Prozent). Erst nach einer Bedenkzeit nahm er am folgenden Morgen die Wahl an. Die anderen Vorstandsmitglieder wurden dann mit mäßigen Ergebnissen in ihren Ämtern bestätigt. Der Gewerkschaftstag sprach sich gegen die sogenannte OT-Mitgliedschaft, d. h. die Mitgliedschaft von Unternehmen »ohne Tarifbindung« in Arbeitgeberverbänden aus. Flächentarifverträge

40 GTB: Protokoll des 20. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 17.–21. Oktober 1994 in Braunschweig, S. 119.

41 GTB: Protokoll des 20. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 17.–21. Oktober 1994 in Braunschweig, S. 102.

»haben sich bewährt, indem sie auch der Konkurrenz zwischen Unternehmen gesellschaftlich vertragliche Grenzen setzen und den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine Mindestsicherung vor zwischenbetrieblicher Billigkonkurrenz sichern.«⁴²

Die GTB strebte weiter die 35-Stunden-Woche an, forderte das Recht auf Teilzeitarbeit, verbunden mit einem Rückkehranspruch auf einen Vollzeitarbeitsplatz und lehnte eine flexible Arbeitszeit ab, die zu unzumutbaren Belastungen führt.⁴³ Weiter wurden das wichtige Ziel gemeinsamer Entgelttarifverträge für Arbeiter:innen und Angestellte beschlossen sowie gefordert, verstärkt die Interessen der Frauen in die Tarifpolitik einzubringen. Relevante Handlungsfelder wie Frauenförderung, familienfreundlichere Gestaltung der Arbeitszeit und die Höhergruppierung von typischer Frauenarbeit seien in die Tarifkonzepte aufzunehmen. Auf Antrag Baden-Württembergs beschloss der Gewerkschaftstag, die regionale Tarifpolitik für die Textilindustrie beizubehalten und dem Anliegen der Arbeitgeber, die die Verhandlungen lieber zentral führen wollten, entgegenzutreten.

7.1.5 Schwierige Tarifrunde trotz Aufschwung

1994 erholte sich die deutsche Wirtschaft. Nach dem Rezessionsjahr 1993 mit einer Schrumpfung der Wirtschaftsleistung um über 1 Prozent wuchs das deutsche Bruttoinlandsprodukt im Folgejahr wieder um 2,4 Prozent.⁴⁴ Damit waren die gesamtwirtschaftlichen Vorzeichen für die Tarifrunden des Jahres 1995 positiv. Dem allgemeinen Aufschwung zum Trotz blieb die Inlandsproduktion der Bekleidungsindustrie mit minus 12,9 Prozent gegenüber dem Vorjahr weiter stark rückläufig, auch bei Textil verminderte sich die Produktion um 4,1 Prozent.⁴⁵ Davon unbeeindruckt zeigten sich die GTB-Tarifkommissionen. So forderte die Gewerkschaft auf Grundlage der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung Einkommenserhöhungen von 6 Prozent, um die Beschäftigten nicht von der allgemeinen Lohnentwicklung abzukoppeln.

Verbesserungen in gleicher Höhe hatte auch die IG Metall zu Beginn des Jahres 1995 gefordert. Doch nach Aufstellung der Forderungen machten die Metall-Arbeitgeber vier Monate lang kein Angebot für Tarifierhöhungen, sondern

42 Entschließung 1: Tarifautonomie sichern, in: GTB: Protokoll des 17. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 17.–21. Oktober 1994 in Braunschweig, S. 312.

43 Antrag 2 zur Tarifpolitik, in: GTB: Protokoll des 17. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 17.–21. Oktober 1994 in Braunschweig, S. 313.

44 Statistisches Bundesamt (Destatis) (2018): Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen. Inlandsproduktberechnungen ab 1970, S. 14.

45 GTB: Geschäftsbericht 1994–1997 des Hauptvorstandes, S. 102.

stellten wie in der Tarifrunde zuvor Gegenforderungen für Kostenentlastungen. Die IG Metall erklärte daraufhin die Verhandlungen für gescheitert und wählte statt des kampferprobten Baden-Württemberg das Tarifgebiet Bayern für den Arbeitskampf aus. Die bayerische Metallindustrie war mittelständisch geprägt, eine Großzahl von Betrieben stand am Ende der Lieferketten. Damit drohte keine Beeinträchtigung der Produktion in anderen Betrieben, denn für indirekt vom Streik betroffene Beschäftigte aus der Metall- und Elektroindustrie war nach der Änderung des § 116 Arbeitsförderungsgesetz die Zahlung von Kurzarbeitergeld ausgeschlossen. Die sogenannte Minimax-Strategie, mit möglichst wenig Streikenden eine möglichst große Wirkung durch die Fernwirkung zu erzielen, musste deshalb aufgegeben werden.

Nach elf bayerischen Streiktagen mit 34.000 Beteiligten erreichte die IG Metall eine Pauschalzahlung von 610 DM für vier Monate, daran anschließend eine Einkommenserhöhung von 3,4 Prozent für das laufende und 3,6 Prozent für das Folgejahr.⁴⁶ Diese Tarifrunde wurde auf Arbeitgeberseite als Katastrophe eingeschätzt, wie Gesamtmetall in seiner 125-Jahre-Jubiläumsschrift im Jahr 2015 schrieb.⁴⁷ Insbesondere Taktik und Verhandlungsführung waren innerhalb der Arbeitgebervereinigung heftig umstritten, waren die Arbeitgeber doch mit der Forderung nach einer kostenneutralen Null-Erhöhrungsrunde in die Verhandlungen gegangen. Natürlich konnten sie diese Forderung nicht durchsetzen, aber selbst eine Erhöhung nur im Rahmen des Inflationsausgleichs konnte nicht erreicht werden. Hauptgeschäftsführer Dieter Kirchner musste nach 27 Jahren an der Spitze den Verband verlassen, Präsident Hans-Joachim Gottschol kandidierte nicht erneut. Gesamtmetall stand vor der Zerreißprobe.

Auch wenn das Scheitern der Totalverweigerungsstrategie von Gesamtmetall offensichtlich war, vermittelten die Textilarbeitgeber nicht den Eindruck, dass sie daraus Lehren gezogen hätten. Sie boten in den regionalen Tarifverhandlungen Einkommensverbesserungen von 1 Prozent an, vorausgesetzt, die GTB würde einem Arbeitszeitkorridor und Öffnungsklauseln für betriebliche Abweichungen zustimmen. Auch 25.000 Warnstreikende und die Einschaltung der Spitzebeide Seiten in die Nordrhein-Verhandlungen führten zu keinem Ergebnis, so dass für Nordrhein und Baden-Württemberg erneut die Vorbereitungen zu einem Arbeitskampf anliefen. Wie schon oft zuvor bot die Arbeitgeberseite nach dem Beschluss, Urabstimmungen durchzuführen, die Wiederaufnahme von Verhandlungen an. Für die GTB kamen Verhandlungen aber erst nach Ende der Urabstimmungen infrage, in denen sich 95,7 Prozent für einen Streik aussprachen. Mit diesem Druck konnte am 2. Juni 1995 auch bei den Textiler:innen die für die Metallindustrie vereinbarte Erhöhung der Tarifsätze durchgesetzt werden. Die

46 Gesamtmetall (2015): Tarifarchiv, Tabellen 6.1–6.11.

47 Gesamtmetall (2015): Der lange Weg zur Tarifpartnerschaft, S. 193–226 (auch zum Folgenden).

Entgelte stiegen um 3,4 Prozent und für den ersten Monat gab es eine Pauschalzahlung von 100 DM.

Die GTB verpflichtete sich, über eine flexible Jahresarbeitszeit zu verhandeln. Sie veränderte ihre Strategie, sich in den Tarifrunden Stück für Stück mehr Flexibilität abpressen zu lassen, und nahm sich vor, ein eigenes Konzept zur Arbeitszeit zu entwickeln. Flexibilisierung sollte nicht nur den Betrieben nutzen, auch Beschäftigte sollten Möglichkeiten zu variabler Arbeitszeitgestaltung aus eigenem Interesse bekommen.⁴⁸ Die veränderte gewerkschaftliche Position führte in der Schwesterbranche dazu, dass die festgefahrenen Tarifverhandlungen für die Bekleidungsindustrie am 6. Juni mit der Zusage abgeschlossen werden konnten, die Arbeitszeitgestaltung grundsätzlich neu zu diskutieren. Das Tarifiergebnis brachte auch für die Bekleidungsbeschäftigten eine 3,4-prozentige Tarifierhöhung ohne Nullmonate.

Trotz der deutlich schlechteren branchenwirtschaftlichen Situation hatte die GTB die gleiche Steigerung bei den Lohn- und Gehaltstarifverträgen durchgesetzt wie in der Metall- und Elektroindustrie. Die dazu nötige Streikvorbereitung bedeutete für die Organisation eine erhebliche organisatorische wie finanzielle Belastung, da sie aufgrund des deutlichen Rückgangs bei den Beitragseinnahmen Personal eingespart hatte. Hinzu kam, dass ein Streik die Kasse nochmals in großem Umfang belasten würde und die Erfolgsaussichten angesichts des vorherrschenden Auftragsmangels in vielen Betrieben unsicher waren.

Schon bei den Warnstreiks hatte eine Reihe von Arbeitgebern mit befristeten Aussperrungen reagiert – eine Reaktion, die in diesem Ausmaß nur von Textilunternehmern praktiziert wurde. So organisierten die Betriebe längere Stillstandzeiten, um die Einkommensverluste für die Beschäftigten zusätzlich zu erhöhen. Dennoch scheuten die Arbeitgeber das Risiko eines Arbeitskampfes, der einzelne Betriebe hart treffen konnte. Auf Solidarität im Unternehmerlager setzten sie nicht, sondern befürchteten im Gegenteil nicht ohne Grund, dass nicht bestreikte Konkurrenten gerne für zeitweise lieferunfähige Unternehmen einspringen würden.

7.1.6 Der große Handschlag: Das Branchenbündnis Textil-Bekleidung

Trotz des wirtschaftlichen Aufschwungs 1994 nahm die Arbeitslosigkeit in Deutschland weiter zu. Zum Jahresende hatte sie die 10-Prozent-Marke überschritten und stabilisierte sich auf diesem hohen Niveau. 1995 betrug sie in Ostdeutschland 14,8 und in Westdeutschland 9,1 Prozent.⁴⁹ Vor diesem Hintergrund forderte der IG Metall-Vorsitzende Klaus Zwickel im Oktober 1995 ein gesell-

48 GTB: Geschäftsbericht 1994–1997 des Hauptvorstandes, S. 271.

49 Bundesagentur für Arbeit (2021): Tabellen – Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf.

schaftliches Bündnis für Arbeit. Durch Beiträge von Unternehmen, Staat und Gewerkschaften sollte eine Trendwende bei der Beschäftigung erreicht werden. Die Lohnforderungen könnten sich für einen gewissen Zeitraum nur an der Preissteigerung orientieren, die gesamtwirtschaftliche Produktivitätsentwicklung würde bei Tarifierhöhungen unberücksichtigt bleiben.

Die Voraussetzungen dafür waren: Arbeitgeber und Regierung sollten im Gegenzug in den nächsten drei Jahren jährlich 100.000 neue Arbeitsplätze schaffen, 10.000 Langzeitarbeitslose einstellen und den Sozialabbau beenden. Der DGB nahm die Anregung auf und unterbreitete einen ähnlichen Vorschlag im Namen aller Mitgliedsgewerkschaften und für die gesamte deutsche Wirtschaft. Bundeskanzler Helmut Kohl ging zunächst auf die gewerkschaftlichen Angebote ein und man traf verbindliche Absprachen über Verhandlungen zu einem »Bündnis für Arbeit und Standortsicherung«. In sogenannten Kanzlerrunden sollte ein entsprechendes Maßnahmenpaket erarbeitet werden.⁵⁰

Die Gespräche gerieten jedoch im ersten Quartal 1996 ins Stocken. Am 20. März 1996, schon vor dem offiziellen Scheitern, erklärte Gesamtmetall-Chef Werner Stumpfe das von der IG Metall vorgeschlagene Bündnis für Arbeit für »tot«.⁵¹ Als die Bundesregierung nach der aus ihrer Sicht erfolgreichen Landtagswahl in Baden-Württemberg die Gewerkschaften mit einem Sparpaket provozierte, war das Bündnis für die Gewerkschaften auf der gesamtwirtschaftlichen Ebene ebenfalls gescheitert. Insbesondere kam der Bruch zustande, weil die schwarz-gelbe Koalition die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall auf 80 Prozent senken wollte. Zudem sollte der Kündigungsschutz in Betrieben mit bis zu zehn Beschäftigten ganz aufgehoben und soziale Leistungen für Arbeitslose und Familien mit Kindern eingeschränkt werden.⁵²

In der Textil- und der Bekleidungsindustrie setzte sich die wirtschaftliche Talfahrt ungebremst fort. 1995 gingen über 10 Prozent der Arbeitsplätze verloren, mehr als 30.000 Stellen wurden abgebaut. Nachdem die Tarifrunden für die Bekleidungsindustrie bereits 1994 und 1995 durch Spitzengespräche geschlichtet wurden, hatte sich zwischen den Akteuren ein persönliches Vertrauensverhältnis entwickelt. Ende 1995 suchten die Präsidenten und Geschäftsführungen der zentralen Arbeitgeberverbände den Kontakt zum GTB-Vorsitzenden. Die Verbandsspitzen argumentierten, in ihrem Lager sei es zunehmend schwierig, Unternehmer zu finden, die sich bereiterklärten, die vielen regionalen Verhandlungen zu führen. Außerdem gefährde der Stil der Auseinandersetzung die Mitgliedschaft in den Arbeitgeberverbänden.

50 DGB (o.J.): Der Weg zum ersten »Bündnis für Arbeit«.

51 Westdeutsche Zeitung, Ausgabe vom 21.3.1996.

52 DGB (o.J.): Der Weg zum ersten »Bündnis für Arbeit«.

Die Arbeitgeber erklärten, sie seien zu einem Neuanfang bereit, und schlugen vor, künftig ausschließlich auf höchster Ebene und zudem für die Textil- und die Bekleidungsindustrie gemeinsam zu verhandeln. Dies sei ein entscheidender Beitrag, um das Tarifsysteem zu stabilisieren, und zugleich die Voraussetzung zur Sicherung der noch bestehenden Arbeitsplätze, was auch dem von Zwickel vorgeschlagenen Bündnis entspreche.

Die Gremien der GTB berieten Anfang 1996 über diesen Arbeitgebervorschlag. Zwar gab es in den Tarifkommissionen eine grundsätzliche Skepsis gegen die Verlagerung der Tarifpolitik auf die Spitzenebene, jedoch war gerade in diesen Kommissionen angesichts des jahrelangen Arbeitsplatzverlustes und der fortwährenden Anstrengungen zur Durchsetzung der Reallohnsicherung der Kampfesmut geschwunden. Zum Zeitpunkt der Entscheidung über die Tarifforderungen 1996 gab es noch die sogenannten Kanzlerrunden zum Bündnis für Arbeit bei Helmut Kohl. Angesichts dieser Ausgangslage gab der GTB-Beirat, der die Tarifkonzeptionen zu genehmigen hatte, grünes Licht für Gespräche über ein umfassenderes Paket zu Tarifen und Beschäftigungssicherung. Im Beschluss dazu heißt es:

»Rund ein Drittel vernichteter Arbeitsplätze bei Textil und Bekleidung in den letzten drei Jahren allein in Westdeutschland erfordern auch von der GTB ein entschlossenes Handeln innerhalb eines Bündnisses, abgestellt auf die von uns betreuten Branchen. Um im Beschäftigungsrückgang der Textil- und Bekleidungsindustrie eine Wende einzuleiten und durch bessere Qualifizierung gleichzeitig auch die Zukunftschancen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern dieser Industrie zu verbessern, strebt die GTB ein Textil-Bekleidungsbündnis für Beschäftigung und Ausbildung an.«⁵³

Bereits in den Monaten zuvor hatte die GTB-Tarifabteilung ein Konzept zur Arbeitszeitgestaltung erarbeitet, das mit allen Bezirkstarifkommissionen diskutiert wurde. Die Strategie, nun statt der bisher grundsätzlich abwehrenden Haltung offensiv mit einem eigenen Konzept in die Verhandlungen zu gehen, fand durchweg Zustimmung. Den Kern sollte ein verstetigtes Monatseinkommen auch für Arbeiter:innen bilden, die bisher nur nach geleisteten Stunden entlohnt wurden. Außerdem sollten die Flexibilisierungsmöglichkeiten der Betriebe durch den Anspruch der Beschäftigten auf Arbeitszeitautonomie ergänzt werden und auch die tarifvertragliche Gestaltung der Stufenausbildungen sowie Regelungen zur Fort- und Weiterbildung sollten in das Paket mit einbezogen werden.

Am selben Tag, als Gesamtmetall-Chef Werner Stumpfe das Bündnis für Arbeit für tot erklärte, verkündeten die Textil-Bekleidungs-Arbeitgeberverbände und die GTB ihre Einigung auf ein »Bündnis für Beschäftigung und Ausbildung«.

53 GTB Geschäftsbericht 1994–1997 des Hauptvorstandes, S. 276.

Der kurze Verhandlungszeitraum, Form und Inhalt waren eine Zäsur der bisherigen Tarifpolitik. Gesamttextil und BBI bekannten sich in dieser »Bündnisvereinbarung« gemeinsam mit der GTB zum Flächentarifvertrag und forderten dazu auf, Verbände und Gewerkschaft zu stärken. Die Lohn- und Gehaltserhöhungen wurden für ein Jahr auf die Inflationsrate beschränkt, die zu diesem Zeitpunkt bei 1,5 Prozent lag.

Grundsätzlich wurde eine Jahresarbeitszeit auf der Basis der bisherigen 37-Stunden-Woche definiert, die bei gleichmäßigen Monatseinkommen betrieblich gestaltet werden konnte. Hinzu kam das Recht der Beschäftigten, bei Arbeitszeitguthaben autonom einzelne freie Tage in Anspruch zu nehmen. Zur Sicherung der Beschäftigung wurde auf der Basis freiwilliger – also weder durch den Betriebsrat noch den Arbeitgeber zu erzwingende⁵⁴ – Betriebsvereinbarungen die Möglichkeit geschaffen, die Jahresarbeitszeit um bis zu 130 Stunden zu verkürzen oder zu erhöhen, und zwar mit entsprechender Kürzung oder Erhöhung der Entgelte. Solche Betriebsvereinbarungen waren nur bei Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen für die Laufzeit dieser Vereinbarungen zulässig. Tarifliche Zuschläge konnten ab jetzt auch in Arbeitszeitguthaben umgewandelt werden.

Die überraschendste Neuerung war jedoch, dass die tarifliche Erhöhung der Löhne und Gehälter durch Vereinbarung mit dem Betriebsrat ganz oder teilweise verschoben werden konnte. Allerdings musste der vereinbarte Tariflohn bis zum Ende der Tariflaufzeit wieder erreicht sein. Damit wurden einkommenswirksame Teile des Tarifvertrags in die Disposition von Arbeitgebern und Betriebsräten gestellt. Die Möglichkeit, die Tarifierhöhung zu verschieben, war an eine Beschäftigungszusage gekoppelt. Gleichzeitig sah der Tarifvertrag vor, dass die Lohnerhöhung bei guter wirtschaftlicher Lage durch Betriebsvereinbarung verdoppelt werden kann. Die Gespräche zu Aus- und Weiterbildungsfragen sollten weitergeführt werden. Grundsätzlich einigte man sich darauf, die Arbeit in den Industrien durch entsprechende Regelungen attraktiver zu machen.⁵⁵

Diese Vereinbarung fand große öffentliche Resonanz, wie sie noch kein Tarifaabschluss dieser Branche erfahren hatte. Das Kanzleramt ließ »Anerkennung« verlauten, Bundesarbeitsminister Blüm sandte Glückwünsche und Wirtschaftsminister Rexrodt sah das Bündnis für Arbeit durch die Textil- und Bekleidungstarifpartner wiederbelebt. Das Handelsblatt sprach vom Pilotabschluss für die gesamte Industrie, die Frankfurter Allgemeine Zeitung lobte die betrieblichen Freiheiten, die Rheinische Post betonte die Zukunftsausrichtung, die Westdeutsche Zeitung unterstrich die Ausrichtung auf die Beschäftigung und das Bran-

54 Freiwillige Betriebsvereinbarungen sind auch nicht durch Einigungsstellen erzwingbar, erfordern also immer die Zustimmung von Arbeitgeber und Betriebsrat.

55 GTB: Geschäftsbericht 1994–1997 des Hauptvorstandes, S. 276ff.

chenmedium »Textilwirtschaft« nannte die Vereinbarung gar eine tarifpolitische Sensation.⁵⁶

Innerhalb des DGB war insbesondere die Öffnungsklausel zur Verschiebungsmöglichkeit der Einkommenserhöhung umstritten. Auch in der GTB wurde »vereinzelt Kritik laut«, wie die Mitgliederzeitschrift berichtete. Tarifkommissionsmitglieder fühlten sich von dem schnellen Tarifabschluss überrollt, da sie in die Spitzengespräche nicht eingebunden waren. Winfried Hüren, im GHV für Tarifpolitik zuständig, betonte den Einzelfallcharakter dieser Vereinbarung und sprach von einer absoluten Ausnahmesituation, die auf keinen Fall eine Kehrtwende in der Tarifpolitik darstelle. Er erwarte von den Arbeitgebern den Stopp des Arbeitsplatzabbaus und die Rückführung der gegen Tarifverträge verstoßenden betrieblichen Regelungen.⁵⁷ Tatsächlich konnten durch diesen »Bündnis-Abschluss« die bislang gegen Tarifverträge verstoßenden betrieblichen Vereinbarungen eingefangen werden. Die Flächentarifverträge wurden gestärkt, in Westdeutschland blieb die Flucht aus Tarifverträgen der Textil- und Bekleidungsindustrie, sei es durch Mitgliedschaft ohne Tarifbindung oder Verbandsaustritt, die Ausnahme.

Im weiteren Verlauf des Jahres 1996 prägte das Handeln der Bundesregierung die Stimmung zwischen den Tarifvertragsparteien. Mit ihrem Sparpaket hatte die Kohl-Regierung die gesamtwirtschaftlichen Bündnisgespräche endgültig zum Scheitern gebracht. Die Gewerkschaften mobilisierten und Hunderttausende demonstrierten gegen den Sozialabbau. Trotz dieser Proteste beschloss der Bundestag am 13. September 1996, die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall von 100 auf 80 Prozent zu kürzen; die Regelung trat bereits zum 1. Oktober 1996 in Kraft. Diese Gesetzesänderung traf die Gewerkschaften ins Herz. 1957 hatte die IG Metall für die Lohnfortzahlung bei Krankheit den längsten Arbeitskampf ihrer Geschichte geführt. Die erste Große Koalition hatte die Arbeiter:innen 1969 den Angestellten gleichgestellt und so die ungekürzte Lohnfortzahlung im Krankheitsfall für alle Beschäftigten zum Gesetz werden lassen.⁵⁸ Entgeltfortzahlungsregelungen waren in viele Manteltarifverträge aufgenommen worden.

Nach der Gesetzesänderung 1996 hatten sich die großen Arbeitgeberverbände darauf verständigt, alle tariflichen Vereinbarungen als rein deklaratorisch zu bezeichnen. Sie seien als reine Verweise auf die Gesetzeslage zu verstehen, deshalb gälten die dort enthaltenen Entgeltfortzahlungsregelungen nach der Gesetzesänderung nicht mehr. Die Metall-Arbeitgeberverbände forderten die Betriebe auf, das neue Entgeltfortzahlungsgesetz sofort umzusetzen und als erstes gro-

56 Zit. nach: textil-bekleidung, Ausgabe 4/1996, S. 7 (Presseschau) und Gesamttextil (1996): Bündnis für Beschäftigung und Ausbildung.

57 textil-bekleidung, Ausgabe 5/1996, S. 6 (»Das Bündnis steht – was sind die nächsten Schritte«).

58 Bundesgesetzblatt 1969, Teil I, S. 946.

ßes Unternehmen erklärte Daimler-Benz öffentlich, die Lohnfortzahlungen zu kürzen. Die Beschäftigten »beim Daimler« protestierten umgehend und in den folgenden Tagen weiteten sich Arbeitsniederlegungen in der Metall- und Elektroindustrie aus; insbesondere in der Automobilindustrie legten die Beschäftigten mehrfach die Arbeit nieder. Die Metall-Arbeitgeberverbände kündigten die Tarifverträge über zusätzliches Urlaubsgeld und Sonderzahlungen, aber nicht die Bestimmungen über Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.⁵⁹

Trotz des durch den »Bündnis-Abschluss« grundsätzlich entspannten Verhältnisses der Tarifparteien in der Textil- und der Bekleidungsindustrie forderten die Verbände auch hier die Betriebe auf, das Gesetz anzuwenden. Keine DGB-Gewerkschaft wollte die Frage, welche rechtliche Wirkung ihre Tarifverträge hätten, über den Rechtsweg klären, denn bis zu einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes würden Jahre vergehen. Stattdessen suchten die Gewerkschaften eine Lösung mit den Arbeitgeberverbänden.

Am 10. Oktober 1996 nahmen IG Metall und Gesamtmetall Verhandlungen über ein Gesamtpaket auf Spitzenebene auf. Zunächst verständigte man sich darauf, dass der Arbeitgeberverband seinen Mitgliedern empfiehlt, die Lohnfortzahlung vorerst bei 100 Prozent zu belassen. Im Gegenzug sagte die IG Metall zu, die Proteste auszusetzen. Die Verhandlungen auf Spitzenebene scheiterten, auch die folgenden regionalen Verhandlungen in Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen endeten ohne Ergebnis.

Am 5. Dezember 1996 wurde in Niedersachsen ein Abschluss erzielt, ohne dass die Spitzen von IG Metall und Gesamtmetall eingebunden waren, indem ein Paket unter Einbezug der nächsten Einkommensrunden geschnürt wurde. Nach einer Pauschalzahlung von 200 DM für drei Monate, stiegen die Entgelte um 1,5 Prozent, zwölf Monate später wurden sie um weitere 2,5 Prozent angehoben. Die Einkommenstarifverträge liefen bis zum 31. Dezember 1998, also für zwei Jahre. Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall betrug wieder 100 Prozent, jedoch wurden bei der zukünftigen Berechnung Mehrarbeitsvergütungen und -zuschläge nicht mehr berücksichtigt. Als Kompensation für die nun nicht wirksam werdende Kostenentlastung der Arbeitgeber durch die gekürzte Lohnfortzahlung wurde die tarifliche Sonderzahlung um fünf Prozentpunkte gekürzt.⁶⁰

Auch die GTB hatte sich an den Protesten gegen die Kürzung der Entgeltfortzahlung beteiligt. Sie unterstützte betriebliche Aktionen, außerordentliche Betriebsversammlungen, Mehrarbeitsverweigerung und kurzfristige Arbeitsniederlegungen. Aufgrund der schlechten wirtschaftlichen Lage der meisten Betriebe und der Sorge der Beschäftigten um ihren Arbeitsplatz gelang es nur in

59 Gesamtmetall (2015): 125 Jahre Gesamtmetall – Der lange Weg zur Tarifpartnerschaft, S. 280.

60 Gesamtmetall (2015): 125 Jahre Gesamtmetall – Der lange Weg zur Tarifpartnerschaft, S. 296.

wenigen Betrieben, die Entgeltfortzahlung in vollem Umfang zu sichern.⁶¹ Die bezirklichen Tarifkommissionen standen vor der Frage, wie eine Lösung gefunden werden könne. Trotz kritischer Stimmen zur zentralen Vereinbarung aus dem Frühjahr 1996 sah sich keine regionale Tarifkommission der Textilindustrie in der Lage, die Entgeltfortzahlung durchzusetzen. Schließlich forderten alle bezirklichen Kommissionen den Hauptvorstand auf, eine zentrale Lösung anzustreben. Aufgrund der Entwicklung der Metallindustrie war eine Lösung für die Entgeltfortzahlung nur in Verbindung mit der Tarifrunde 1997 möglich. Die von den Bezirkstarifkommissionen gewünschten zentralen Verhandlungen sollten diesmal von einer 23-köpfigen Hintergrundkommission begleitet werden.

In Sondierungsgesprächen mit den Arbeitgebern wurde ausgelotet, ob gemeinsame Verhandlungen für Textil und Bekleidung auf Bundesebene sinnvoll seien. Zunächst prallten dabei die grundsätzlich gegenteiligen Positionen aufeinander. Die GTB vertrat die Auffassung, dass die Entgeltfortzahlung in den meisten Tarifverträgen eigenständig gesetztes Recht war; die Arbeitgeber sprachen von der in der Praxis völlig problemlosen Umsetzung der gesetzlichen Regelung. Der Krankenstand habe sich teilweise dramatisch verringert. Wenn die Entgeltfortzahlung grundsätzlich bei 100 Prozent bliebe, müsse es – anders als in der Metall- und Elektroindustrie – eine »individuelle Kompensation« geben. Demnach sollten die Sonderzahlungen für diejenigen gekürzt werden, die krank waren und die Entgeltfortzahlung in Anspruch genommen hätten.⁶²

Trotz der im Vorfeld nicht auszuräumenden grundsätzlich gegenteiligen Standpunkte wurde vereinbart, im Januar in offizielle zentrale Verhandlungen einzutreten. Schon nach zweitägigen Beratungen wurde am 17. Januar 1997 ein Ergebnis erzielt. Dabei wurde keine »normale« Gesamtvereinbarung unterschrieben, sondern die Fortsetzung des Bündnisses für Beschäftigung und Ausbildung vereinbart. Besonderheiten wie betriebliche Abweichungsmöglichkeiten oder der Freiraum für Arbeitszeitkorridore wurden fortgeschrieben. Die Entgeltfortzahlung von 100 Prozent im Krankheitsfall wurde ab März 1997 vereinbart, allerdings konnte die GTB nicht durchsetzen, dass kranke Arbeitnehmer:innen dadurch keine individuellen Nachteile hatten.

Den Betroffenen wurde weiterhin der volle Entgeltausfall bezahlt, aber für Krankheitstage wurde die Jahressonderzahlung um jeweils 1,5 Stundenentgelte gekürzt. Diese Regelung war für den ersten Krankheitsfall im Kalenderjahr auf vier Tage, für die folgenden drei Krankheitsfälle auf bis zu drei Tagen begrenzt. Da diese Regelung noch deutlich besser als die gesetzliche war, erfolgte eine weitere kollektive Kompensation der zusätzlichen Kosten für die Arbeitgeber durch die Kürzung der Jahressonderzahlungen um drei Prozentpunkte bei Textil und

61 GTB: Geschäftsbericht 1994–1997 des Hauptvorstandes, S. 278.

62 GTB: Geschäftsbericht 1994–1997 des Hauptvorstandes, S. 279.

um 2,5 Prozentpunkte bei Bekleidung. Die Monatsentgelte wurden für 1997 um 1,5 Prozent und für 1998 um 2,1 Prozent erhöht.⁶³

Neben den Regelungen zur Entgeltfortzahlung und der Erhöhung der Einkommen brachte die zweite »Bündnisvereinbarung« einen qualitativ neuen tarifpolitischen Schritt. Mit der Aufnahme der Förderung von Aus-, Fort- und Weiterbildung in den Tarifvertrag wurde erstmals ein Recht auf Bildungsfreistellung geschaffen. Die Arbeitgeber verpflichteten sich, bis zu 2 Prozent der Beschäftigten für eine Woche pro Jahr unter Fortzahlung ihrer Bezüge für Aus-, Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen freizustellen. Dazu wurde eine gemeinsame Bildungseinrichtung der Tarifvertragsparteien vereinbart, die durch Bildungsbeiträge aller Betriebe finanziert werden sollte. Aus diesem Fonds sollten die Kosten für Seminare, Reise, Unterkunft und Verpflegung finanziert oder zumindest bezuschusst werden. Pro Beschäftigtem wurden zunächst 7,50 DM, ab dem Folgejahr 10 DM abgeführt. Zum Ausgleich wurde die Erhöhung des Urlaubsgeldes um den entsprechenden Betrag gekürzt. Damit finanzierten die Beschäftigten indirekt den Fonds, die Arbeitgeber übernahmen den Entgeltausfall.⁶⁴

Mehr als fünfzig Jahre zuvor hatte die GTB erstmals eine Bildungsfreistellung gefordert, jetzt war es ihr gelungen, diese tarifvertraglich zu verankern. Bemerkenswert ist, dass sich diese Regelung, die inzwischen finanziell weiter ausgebaut wurde, nicht nur auf Inhalte bezieht, die einen Bezug zur aktuellen beruflichen Tätigkeit haben. Das Vorschlagsrecht für die Hälfte der Teilnehmer:innen an Bildungsmaßnahmen und für die Verwendung der Fondsmittel hatte die GTB, heute liegt es bei der IG Metall. Hieraus ergibt sich ein eindeutiger Vorteil für Gewerkschaftsmitglieder.

Mit dem letzten Tarifabschluss der Gewerkschaft Textil-Bekleidung am 26. Februar 1997 konnte die Sicherung der Entgeltfortzahlung bei Krankheit, verbunden mit einer Entgelterhöhung von 2 Prozent für 1997 und Verbesserungen beim Urlaubsgeld, auch auf die neuen Bundesländer übertragen werden. Dem Tarifvertrag zur Aus-, Fort- und Weiterbildung verweigerten die ostdeutschen Unternehmer jedoch ihre Zustimmung.

7.2 Wir können es schaffen – oder auch nicht

Wie andere auch wurde die GTB im Herbst 1989 von der Dynamik der Entwicklungen in der DDR und Osteuropa überrascht. Mit der Öffnung der innerdeutschen Grenze am 9. November 1989 hatte das ostdeutsche SED-Regime endgültig die Autorität verloren. Die westdeutschen Gewerkschaften traf dieser Prozess unvor-

63 GTB: Geschäftsbericht 1994–1997 des Hauptvorstandes, S. 279.

64 GTB: Geschäftsbericht 1994–1997 des Hauptvorstandes, S. 279ff.

bereitet; in den ersten Wochen nach Wende und Maueröffnung konnte niemand den weiteren politischen Verlauf voraussehen. Der GTB-Vorsitzende Berthold Keller warnte noch in der Januarausgabe 1990 der Mitgliederzeitschrift davor, angesichts der jüngsten Geschichte »nur unsere ureigenen Wünsche zum alleinigen Maßstab der politischen Entwicklung in Mitteleuropa [zu] machen« – trotz des »verständlichen Wunsches nach einem friedlichen Zusammenleben der Menschen in beiden Teilen Deutschlands«. ⁶⁵ Als wichtigste Entscheidungen des Jahres wurden die Wahlen in vier Bundesländern und die Bundestagswahl genannt.

Doch bereits im Dezember 1989 wurde deutlich, dass der Vorschlag von Bundeskanzler Helmut Kohl, über eine Annäherung zu einer Konföderation beider deutschen Staaten zu kommen, rasch überholt war. Es gab eine zunehmende Dynamik in Richtung staatliche Einheit. Mit der deutschen Wiedervereinigung war auch die Aufgabe der Schaffung einer Textil-Bekleidungs-Gewerkschaft für ganz Deutschland verbunden. Dieser Prozess vollzog sich ähnlich wie die staatliche Einheit nach dem Muster der alten Bundesrepublik, d. h. die GTB erweiterte ihre Zuständigkeit nun auf die neuen Bundesländer.

7.2.1 Von den Träumen 1990 zur Wirklichkeit 1995

Nach der DDR-Volkskammerwahl im März 1990 war der Weg zur staatlichen Einheit Deutschlands vorgezeichnet. Zwischen der westdeutschen GTB und der ostdeutschen IG Textil-Bekleidung-Leder (IG TeBeLe) gab es bereits seit Mitte der 1970er Jahre Kontakte, die im Rahmen der bundesdeutschen Entspannungspolitik begonnen und sich in den 1980er Jahren intensiviert hatten; im Frühjahr 1989 begann sogar ein gegenseitiger Jugendaustausch. Aufgrund der relativ guten Beziehungen zwischen GTB und IG TeBeLe eröffnete die GTB bereits im Januar 1990 ein Verbindungsbüro in Ostberlin. Die IG TeBeLe sollte auf dem Weg zu einer demokratisch aufgebauten Gewerkschaft begleitet werden. Als Unterorganisation des Freien Deutschen Gewerkschaftsbundes (FDGB) war sie nur beschränkt selbstständig und hatte keine eigene Finanzhoheit. Zur Wende waren in Ostdeutschland rund 300.000 Beschäftigte im Textil- und im Bekleidungssektor tätig. ⁶⁶

Wie andere Gewerkschaften und Organisationen in der DDR übte auch die Spitze der ostdeutschen Textilgewerkschaft im Frühjahr 1990 Selbstkritik, um die Kontrolle möglichst zu behalten. Man verselbstständigte zunächst die Organisation, um sich vom besonders diskreditierten FDGB zu distanzieren. Während dessen »Erneuerung« geradezu chaotisch verlief, behielten in der IG TeBeLe zumindest die Funktionär:innen der zweiten Ebene die Fäden in der Hand. Die Delegierten des ersten Kongresses der IG TeBeLe, die in den Betrieben frei gewählt

⁶⁵ Keller (1990): Auf uns wartet noch viel Arbeit, S. 6.

⁶⁶ Friedrich-Ebert-Stiftung (1992): Textilstandort Ostdeutschland, S. 3.

worden waren, wählten nicht – wie vom Vorstand vorgesehen – den bisherigen Dresdener Bezirksleiter Hans-Joachim Breuer zum Vorsitzenden, sondern Hans-Jürgen Nestmann. Der Geschäftsstellenleiter aus Aue war Funktionär der IG Te-BeLe und zuvor auch SED-Mitglied gewesen; Breuer wurde zu seinem Stellvertreter gewählt. Allerdings war bei dieser Zentralkonferenz am 4. und 5. Mai 1990 schon klar, dass es künftig eine gemeinsame Gewerkschaft für ganz Deutschland geben würde,⁶⁷ und bereits Ende September 1990 folgte der Beschluss, die IG Te-BeLe zum Jahresende aufzulösen.⁶⁸

Nach der deutschen Einheit waren mit einer Gewerkschaft Textil-Bekleidung für das wiedervereinigte Deutschland große Hoffnungen verbunden. Im November 1990 betonte der neue GTB-Vorsitzende Willi Arens: »Die Gewerkschaftseinheit wird unsere Gewerkschaft Textil-Bekleidung stärken.«⁶⁹ Trotz dieser positiven Einschätzung war die GTB beim Aufbau neuer Strukturen vorsichtig und etablierte in den Jahren 1991 und 1992 zunächst nur vorläufige Organisationsstrukturen, die trotzdem einen erheblichen Aufwand bedeuteten. Anstelle der satzungsgemäßen »Verwaltungsstellen« und »Bezirksleitungen« (siehe Kapitel 2.2.2) wurden zwanzig »Betreuungsstellen« und zwei »Koordinierungsstellen« eingerichtet.⁷⁰

Anders als die IG Metall setzte die GTB in ihren 1991 eingerichteten ostdeutschen Büros ausschließlich Kolleg:innen ein, die schon in der DDR hauptamtlich für die Gewerkschaft gearbeitet hatten. Dies galt auch für die zwei übergeordneten »Koordinierungsstellen«, die von Hans-Jürgen Nestmann und Rosemarie Keller geleitet wurden. 1992 wurde Rosemarie Keller als Leiterin des Bezirkes Süd-Ost gewählt und war damit die einzige Bezirksleiterin der GTB. Trotz »Osterweiterung« blieb der GHV eine reine »Westveranstaltung«, nur der ehrenamtliche Teil des Hauptvorstandes wurde neben den bisherigen Mitgliedern um zwei Kolleginnen und drei Kollegen aus den neuen Bundesländern erweitert.⁷¹ Die bisherigen 26 politischen Sekretär:innen in der Hauptvorstandsverwaltung wurden durch nur eine Kollegin aus dem neuen Organisationsgebiet verstärkt.⁷²

Trotz der seit fast zwanzig Jahren sinkenden Mitgliederzahlen war die westdeutsche GTB finanziell gesund und hatte immer wieder bewiesen, dass sie auch unter schwierigen Rahmenbedingungen durchsetzungsfähig war. Nach der

67 textil-bekleidung, Ausgabe 6/1990, S. 14 f. (»Zentralkonferenz der IG Textil-Bekleidung-Leder. Blick nach vorn«).

68 textil-bekleidung, Ausgabe 10/1990, S. 3.

69 GTB: Protokoll des 16. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 4.–9. November 1990 in Würzburg, S. 176.

70 GTB: Geschäftsbericht 1990–1993 des Hauptvorstandes, S. 262.

71 GTB: Geschäftsbericht 1990–1993 des Hauptvorstandes, S. 82.

72 GTB: Geschäftsbericht 1990–1993 des Hauptvorstandes, S. 385.

deutschen Wiedervereinigung sollte die Organisation mittelfristig weiter stabilisiert werden. Dazu stellte Serv Hennes, im GHV für Personal zuständig, im November 1990 einen Plan mit 112 zusätzlichen hauptamtlichen Stellen in Ostdeutschland vor.⁷³ Doch aufgrund des raschen Zusammenbruchs der ostdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie und des anhaltenden Arbeitsplatzrückgangs in Westdeutschland fiel die zwischenzeitlich um über 100.000 gestiegene gesamtdeutsche Mitgliederzahl schon 1993 wieder auf den Stand von Ende 1990, also das Niveau der alten Bundesrepublik zurück. Der Traum einer Mitgliederstärkung wurde zum Albtraum der Finanznot. Zunächst ermöglichten die soliden Rücklagen die weitere Handlungsfähigkeit, doch der Rückgang der Mitgliederzahlen war nicht aufzuhalten.

Die Beitragseinnahmen von 55,9 Millionen DM 1990 in Westdeutschland stiegen gesamtdeutsch auf 69,2 Millionen DM im Jahr 1991, sanken aber im Folgejahr um 4,5 Millionen DM und im nächsten Jahr um weitere 7,2 Millionen DM. 1994 betrugen sie nur noch 52,4 Millionen DM, was Mindereinnahmen von knapp 25 Prozent innerhalb von nur drei Jahren bedeutete.⁷⁴ Bereits im Jahr 1992 reichten die Beitragseinnahmen nicht mehr aus, um die nötigen Ausgaben zu decken; bis 1994 konnte die Finanzierungslücke durch Zinseinnahmen gedeckt werden. Der Spagat wurde notwendig, einerseits die Vertretung der Mitgliederinteressen weiter zu gewährleisten, andererseits aber die Ausgaben den Einnahmen anzupassen.

Maßnahmen zur finanziellen Stabilisierung wurden schon früh eingeleitet. Bis 1993 wurden dreizehn örtliche Verwaltungsstellen aufgelöst, in Westfalen und später in Bayern jeweils zwei Bezirke vereinigt. 1990 wurde der GHV von sieben auf sechs und 1994 auf fünf Mitglieder verkleinert; bis 1996 wurde die Anzahl der Verwaltungsstellen nochmals von 62 auf 36 reduziert. Die Beschäftigtenzahl sank von 413 Anfang 1991 auf 287 Ende 1995, die der politischen Sekretär:innen von 200 auf 145. Aufgrund der Altersstruktur innerhalb der GTB gelang dieser Anpassungsprozess fast ohne Kündigungen.⁷⁵ Doch all diese Maßnahmen genügten nicht, um Ausgaben und Einnahmen wieder ins Gleichgewicht zu bringen, vor allem weil die Zahl der Branchenbeschäftigten weiter rapide sank. Ab 1995 musste zur Deckung der Ausgaben auf das Vermögen zurückgegriffen werden.⁷⁶

Zugleich war der innerorganisatorische Anpassungsprozess sehr arbeitsintensiv. Betreuungsbereiche mussten neu zugeschnitten werden; durch die Zu-

73 GTB: Protokoll des 16. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 4.–9. November 1990 in Würzburg, S. 63.

74 GTB: Geschäftsbericht 1990–1993 des Hauptvorstandes, S. 191; GTB: Geschäftsbericht 1994–1997 des Hauptvorstandes, S. 133.

75 Eigene Berechnungen aufgrund der Geschäftsberichte 1990–1993 und 1994–1997 des GTB-Hauptvorstandes.

76 GTB: Geschäftsbericht 1995–1997 des Hauptvorstandes, S. 134.

sammenlegungen von Verwaltungsstellen litten die Kontakte zwischen Gewerkschaftssekretär:innen und betrieblichen Funktionär:innen. Die Wege zu den Gewerkschaftsbüros wurden weiter und die größeren Entfernungen hatten längere Anfahrtszeiten zu den Betrieben zur Folge. Unter diesen Voraussetzungen war es nicht mehr wie in der Vergangenheit möglich, den Beschäftigtenrückgang durch Erhöhung des Organisationsgrads auszugleichen, im Gegenteil: Ab 1993 ging die Mitgliederzahl stärker zurück als die der Beschäftigten, der Organisationsgrad sank empfindlich.

7.2.2 Kooperation statt Fusion? Die »fünf kleinen Tiger«

Auch wenn sich die Strukturschwierigkeiten bei der GTB besonders krass zeigten, so war die Situation auch in anderen Gewerkschaften angespannt. Die Mitgliederzahl der im DGB zusammengeschlossenen Gewerkschaften erhöhte sich mit der Wiedervereinigung von 7,9 Millionen auf 11,8 Millionen, aber bereits 1995 hatten die DGB-Gewerkschaften wieder 2,5 Millionen Mitglieder verloren.⁷⁷ Weil alle Organisationen viel in den Aufbau ihrer Infrastruktur in den neuen Bundesländern investiert hatten, ergaben sich nun insbesondere für die kleineren DGB-Gewerkschaften Probleme wegen der zunehmenden Arbeitslosigkeit und der schwindenden Beitragszahlungen.

Schon zu Beginn der 1990er Jahre hatte die GTB eine Vereinigung mit der deutlich kleineren Gewerkschaft Leder angestrebt. In der DDR wie in internationalen Organisationen gehörte die lederverarbeitende Industrie zum gemeinsamen Organisationsbereich mit Textil-Bekleidung. Die Führung der Gewerkschaft Leder zog es jedoch vor, 1997 mit der IG Chemie, Papier, Keramik und der IG Bergbau und Energie zur neuen IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) zu fusionieren. Neben dem Zusammenschluss zu großen Multi-Branchen-Gewerkschaften betonten andere Organisationen den Weg der Selbstständigkeit, der eine höhere Identifikation der Mitglieder mit ihrer Gewerkschaft bedeute.

Trotz der schwierigen Umstände setzte sich die GTB 1993 das Ziel, das Jahr 2000 eigenständig zu erreichen. Der Hauptvorstand war mit den Funktionär:innen einer Meinung, dass zwar grundlegende Veränderungen notwendig seien, die Organisationskultur einer über hundert Jahre gewachsenen Gewerkschaft aber erhalten bleiben müsse. Neben Maßnahmen zur Verschlinkung und Steigerung der Effektivität erarbeitete die GTB gemeinsam mit der Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG), der Gewerkschaft Holz und Kunststoff (GHK) und der IG Medien das Modell einer verstärkten Kooperation als Alternative zur Fusion; später kam die Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV)

77 Grief (2014): Gewerkschaften im Spiegel von Zahlen, Daten und Fakten, S. 688.

hinzu. Auf dem Gewerkschaftstag 1994 beschrieb der GTB-Vorsitzende Willi Arens die vergleichbare Ausgangslage der Kooperationsgewerkschaften:

»Erstens. Mitgliederrückgang zwingt zum Rückzug aus der Fläche. Zweitens. Mittelbau und Zentrale müssen so ausgedünnt werden, dass Serviceaufgaben für die Untergliederungen nicht darunter leiden.«⁷⁸

Dies sollte durch Arbeitsteilung und organisationsübergreifende Betreuung erreicht werden. Als ersten Schritt öffneten die »fünf kleinen Tiger« ihre Büros als Anlaufstellen für alle Mitglieder der fünf Organisationen, um ihnen trotz der Schließung vieler örtlicher Verwaltungsstellen kurze Wege zum Gewerkschaftsbüro zu ermöglichen. Darüber hinaus sollte die Zusammenarbeit in weiteren Bereichen verstärkt werden, um finanzielle Ressourcen einzusparen.

Der Gewerkschaftstag 1994 betonte die Bereitschaft zur Infragestellung aller Strukturen und zur Vertiefung der Kooperation unter Einbezug des personellen Einsatzes und der Vereinfachung der Verwaltung. Vorrang habe die Eigenständigkeit der GTB. In Anträgen aus Südbayern und Baden-Württemberg wurde zur Voraussetzung gemacht, »daß von den Beitragseinnahmen entsprechende Rücklagen in den Streikfonds für Arbeitskämpfe gebildet werden« und »daß die Ausgaben den Beitragseinnahmen mittelfristig so angepasst sind, daß die gewerkschaftliche Arbeit [...] gesichert ist«. Sollte dies nicht gelingen, sei der Hauptvorstand aufgefordert, »rechtzeitig neue Vorschläge zu erarbeiten, die auch den Zusammenschluss mit anderen Gewerkschaften in Erwägung ziehen«.⁷⁹

Das Konzept des Erhalts der Selbstständigkeit war an die Verschlinkung der Organisation und die entlastend wirkende Kooperation mit den anderen vier Gewerkschaften gebunden. Die mit der NGG bereits 1978 vereinbarte Kooperation (siehe Kapitel 6.4) funktionierte dort gut, wo es konkrete Vereinbarungen zur Zusammenarbeit gab wie bei der Herausgabe einer gemeinsamen Mitgliederzeitung. Die ebenfalls gewünschte Zusammenarbeit auf anderen Ebenen hatte jedoch kaum Früchte getragen. Aufgrund dieser Erfahrung traten GTB und NGG in den Gesprächen mit den zusätzlichen Partnern für konkrete und verbindliche Absprachen ein, denn nur so könnten durch Arbeitsteilung echte Synergien entstehen. Die Gewerkschaften könnten politisch weiter eigenständig bleiben, müssten ihre Apparate jedoch operativ zusammenführen, und zwar sowohl in der Fläche als auch in den Vorstandsverwaltungen. Dies bedeutete, dass bislang eigenständig bearbeitete Aufgaben zur Disposition gestellt werden mussten.

78 GTB: Protokoll des 17. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 17.–21. Oktober 1994 in Braunschweig, S. 50.

79 Beschlossener Antrag Org6, in: GTB: Protokoll des 17. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 17.–21. Oktober 1994 in Braunschweig, S. 334.

Der im November 1994 unterzeichnete Kooperationsvertrag der fünf Partner benennt die möglichen Felder: Verwaltung der Mitgliederdateien, gemeinsame Publikationen für Mitglieder wie z. B. Materialien für Betriebsräte und Vertrauensleute, Rechtsschutz, Bildungsarbeit und gemeinsame Büros in den Regionen. Doch obwohl die GTB im Jahr 1995 erneut fast 12 Prozent ihrer berufstätigen Mitglieder verlor, kamen die Gespräche über die Konkretisierung der Zusammenarbeit der »fünf kleinen Tiger« nicht voran. GTB und NGG strebten nun die Zusammenarbeit der fünf Gewerkschaften im Sinne einer »Teilfusion« an: 50 bis 60 regionale Büros sollten gemeinsam genutzt, wesentliche Aufgaben der Vorstandsverwaltungen unter den Kooperationsgewerkschaften aufgeteilt und nur von einer Organisation bearbeitet werden. Doch so weit wollten die anderen drei Gewerkschaften nicht gehen. Sie verfolgten ein Konzept der eher losen Zusammenarbeit auf noch zu definierenden Feldern, wobei die Organisationen weitgehend unverändert bleiben sollten.

Da der GTB-Vorsitzende 1995 als Jahr der Entscheidung ausgerufen hatte, begann angesichts der bescheidenen Fortschritte in Sachen Entlastung durch Kooperation nun die Diskussion über ein mögliches Zusammengehen mit einer oder mehreren DGB-Gewerkschaften.⁸⁰

7.2.3 Aufgabe der Selbstständigkeit: IG Metall statt IG BCE

Der Preis für die ausgedünnte Betreuungsstruktur war ein sinkender Organisationsgrad; die Talfahrt bei der Mitgliederentwicklung der GTB setzte sich fort. Darüber hinaus hielt die Verlagerung der Bekleidungsproduktion in Niedriglohnländer unvermindert an und auch die Produktion von Textilien für Bekleidung folgte dieser Entwicklung. Im Januar 1996 stellten die Kooperationsgewerkschaften offiziell fest, dass sie sich nicht auf den von GTB und NGG favorisierten Weg verständigen konnten. Daher lag es nahe, dass die beiden schon enger kooperierenden Gewerkschaften die Fusion zu einer Konsumgütergewerkschaft prüften. Doch die Gespräche der Geschäftsführenden Vorstände von NGG und GTB zeigten, dass die Einspareffekte nicht ausreichen würden, um eine langfristig handlungsfähige Organisation zu bilden.⁸¹

Nun musste sich die GTB also nach anderen, stärkeren Partnern umsehen. Mit der IG Chemie, Papier, Keramik gab es einen engen Berührungspunkt in der Chemiefaserherstellung, die zu deren Organisationsbereich gehörte. Außerdem hatte es schon unter dem Vorsitz von Berthold Keller eine enge politische Zusammenarbeit mit der IG Chemie gegeben und die Kontakte auf der Vorstandsebe-

80 Verein zur Weiterbildung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Textil- und Bekleidungsindustrie (1998): Die GTB 1990 bis 1998, S. 72ff.

81 GTB: Geschäftsbericht 1994–1997 des Hauptvorstandes, S. 74 f.

ne waren immer noch gut. In der Chemiegewerkschaft ging man davon aus, der Partner der Wahl für eine Fusion zu sein, sollte doch auch die Lederverarbeitung zur neu zu gründenden IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) gehören. Aber im April 1996 zeigte sich auch die IG Metall an einem Anschluss der GTB interessiert. Die politischen Gegensätze der 1980er Jahre waren verblasst, organisatorische Anknüpfungspunkte gab es bereits durch Automobilzulieferer-Unternehmen, die teilweise in den Verbänden der Textilindustrie organisiert waren. Hier hatte es in Einzelfällen bereits Streit um die gewerkschaftliche Zuständigkeit gegeben.

In den Gesprächen mit der IG Chemie und der IG Metall orientierte sich die GTB an der Kernfrage, wie die »textile Identität« bewahrt werden könne. Dabei ging es insbesondere um die Bereitschaft der aufnehmenden Gewerkschaft, auf allen Ebenen satzungsgemäße Strukturen zu schaffen, in denen sich auch die textilen Ehrenamtlichen wiederfinden. Die Tarifpolitik sollte in der neuen Organisation nicht über einen Kamm geschoren, sondern wie bisher mitgliedernah mit den Branchen-Tarifkommissionen weiterentwickelt werden. Weitere entscheidende Punkte waren der Erhalt der Werner-Bock-Schule in Beverungen und die Fortführung der Stiftung für die Beschäftigten der Miederindustrie, die die »Kritische Akademie« in Inzell betrieb (siehe Kapitel 4.2). Kriterien waren auch die angemessene Vertretung in den Beschlussorganen und die Übernahme der GTB-Beschäftigten.⁸²

Sowohl die IG Metall als auch die IG Chemie erklärten sich bereit, durch Veränderungen ihrer Organisation die Voraussetzungen für eine wirksame organisatorische wie branchen- und tarifpolitische Vertretung zu schaffen und die textile Identität zu bewahren. Die Mitglieder des GHV tendierten in der Mehrheit zur IG Chemie. Zwar hatte die GTB in der Tarifpolitik stets gekämpft und war alles andere als ein »Schwarm von Friedfischen«, aber die oft wahrgenommene sprachliche Härte der IG Metall klang vor allem in den Ohren vieler Bekleidungsbeschäftigten fremd. Allerdings tendierten die GTB-Funktionär:innen aus der »zweiten Reihe« der Hauptvorstandsverwaltung bis zu den Verwaltungsstellen mehrheitlich zur IG Metall. Sie versprachen sich bessere persönliche Entfaltungsmöglichkeiten und auch wohnortnähere Einsätze aufgrund des dichtereren Verwaltungstellennetzes.

Hinzu kam als wichtige Komponente der Unterschied in Größe und Finanzkraft zwischen IG Metall und IG Chemie. Ohne dass dies offen diskutiert wurde, hatte die IG Chemie-Spitze in den Gesprächen klargemacht, dass sie höchstens zwei zusätzliche Büros in textilen Schwerpunktregionen einrichten werde, in denen sie bislang nicht mit eigenen Verwaltungsstellen vertreten war. Außerdem ging sie von einem Personalüberhang aus, der kurzfristig abzubauen wäre.

82 Verein zur Weiterbildung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Textil- und Bekleidungsindustrie (1998): Die GTB 1990–1998, S. 79.

Die IG Chemie hatte bereits die Gewerkschaft Leder integriert und war mit den Vorbereitungen für den Zusammenschluss mit der IG Bergbau und Energie beschäftigt. Entgegenkommender war die IG Metall, die die Übernahme der GTB-Beschäftigten nicht einschränkte. Hinzu kam, dass sie dreimal so viele Verwaltungsstellen vor Ort hatte wie die IG Chemie und den GTB-Mitgliedern wieder ortsnahe Anlaufstellen bieten konnte.⁸³

Für die IG Metall war von Bedeutung, dass nicht alle fusionsbereiten Gewerkschaften von der IG Chemie aufgenommen werden, damit sich diese nicht als einzige Multibranchen-Industriegewerkschaft neben der IG Metall positionierte. Da das Vermögen der aufzunehmenden GTB deren Verpflichtungen – insbesondere die der betrieblichen Altersversorgung – überstieg, konnte man die laufenden Personalkosten verkraften. Die IG Metall sicherte auch zu, die Tarifpolitik auf der Grundlage der bestehenden Regelungen weiterzuführen, ohne dabei grundlegenden Kurswechsel anzustreben.⁸⁴

Am 27. Juni 1996 beschloss der GTB-Hauptvorstand, dem Beirat vorzuschlagen, auf einem außerordentlichen Gewerkschaftstag im Jahr 1997 die Voraussetzungen für eine Fusion mit der IG Metall zu schaffen. Dies sei aber keine Entscheidung gegen die in der Gründungsvorbereitung befindliche IG Bergbau, Chemie, Energie. Im Beschluss hieß es weiter, dass der Hauptvorstand

»in der innerorganisatorischen Diskussion und Willensbildung eine sich abzeichnende breite Mehrheit für eine Fusion mit der IG Metall [erkenne]. Die wesentlich größere Anzahl der Verwaltungsstellen ermöglicht bei unseren spezifischen Branchen-, Betriebs- und Mitgliederstrukturen eine effektive betriebsnahe Betreuung und realistische wohnortnahe Beteiligungsangebote, auch an die Mitglieder, die betrieblich nicht mehr zu erfassen sind.«⁸⁵

Damit war der überwiegenden Stimmung Rechnung getragen. Dennoch gab es unter den Funktionär:innen auch kritische Stimmen, denen die Mitgliederzeitung in der Septemberausgabe Gehör verschaffte. Zwei Betriebsratsvorsitzende aus der Bekleidungsindustrie befürchteten, dass ihre mittlerweile recht kleine Branche wenig Chancen habe, ihre Interessen in diesem Umfeld deutlich zu machen oder den richtigen Ton zu treffen.⁸⁶ Die Mehrheit der von der Mitgliederzei-

83 Diese Darstellung beruht auf einem Interview der Verfasser:innen am 25. Mai 2020 mit Manfred Schallmeyer, bis 1998 Mitglied im Geschäftsführenden Hauptvorstand der GTB und anschließend geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall.

84 Informationen aus dem Interview der Verfasser:innen mit Manfred Schallmeyer am 25. Mai 2020.

85 GTB: Geschäftsbericht 1994–1997 des Hauptvorstandes, S. 75.

86 textil-bekleidung, Ausgabe 9/1996, S. 10 f. (»Zwischen Skepsis und großer Zustimmung«).

tung befragten Funktionär:innen sah jedoch keine Alternative zur Auflösung der GTB und verband mit der Integration in die IG Metall eher Chancen als Probleme.

Die Integrationsverhandlungen fanden im Jahr der großen Auseinandersetzung mit der Regierung Kohl statt, die 1996 mit einem Sparpaket die Axt an die 100-prozentige Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und damit an eine hart erkämpfte Errungenschaft gelegt hatte. Parallel zu den anlaufenden Verhandlungen zur konkreten Ausgestaltung der Integration hatte die GTB in schwieriger Zeit ihr Tagesgeschäft weiter zu führen, außerdem musste sie ihren »Bündnis-Tarifabschluss« innerorganisatorisch aufarbeiten (siehe Kapitel 7.1.6). Im ersten Halbjahr wurde der Integrationsvertrag zwischen GTB und IG Metall vereinbart. Man hatte sich darauf verständigt, nicht mehr von einer Fusion, sondern angesichts der doch sehr unterschiedlichen Größenverhältnisse von einer Integration der GTB in die IG Metall zu sprechen. Der GTB-Beirat billigte den Vertrag bei einer Gegenstimme.

Auf dem 3. Außerordentlichen Gewerkschaftstag der GTB vom 29. September bis 1. Oktober 1997 in Neuss begründete Manfred Schallmeyer, Mitglied des GHV, den Antrag auf Auflösung der Organisation:

»Unter den obwaltenden Umständen und Rahmenbedingungen, von denen der wirtschaftliche, organisatorische, finanzielle und personelle Teil des vorgelegten Geschäftsberichtes handelt, überstieg es immer mehr unsere Kräfte, die Ansprüche zu erfüllen, die eine Gewerkschaft an sich selbst stellen muss, wenn sie bundesweit präsent, als Tarifvertragspartei nicht demütiger Bittsteller, sondern selbstbewusst den Ton angeben und als Organisation mitgliederstark und finanzkräftig sein will. Kurzum: Es überstieg unsere Kräfte, eine Gewerkschaft bleiben zu wollen, an der man einfach nicht vorbeikommen kann.«⁸⁷

Wehmut, aber auch Aufbruchsstimmung waren spürbar. Die Delegierte Heidi Wlecke erinnerte an die Pläne der letzten drei Jahre: Selbstständigkeit, Kooperation, Fusion mit der NGG, dann Gespräche mit der IG Chemie und der IG Metall: »Wir auf der unteren Ebene, in den Vorständen, [...] in den Betrieben konnten teilweise gar nicht so schnell und so rasant umdenken.«⁸⁸ Günter Röttger sah die Schwierigkeit, »bei einer so großen Organisation ein Bein auf die Erde zu kriegen«.⁸⁹ Auch Wolfgang Lehnhardt berichtete von viel Skepsis im Betrieb und in

87 GTB: Protokoll des 3. Außerordentlichen Gewerkschaftstages, 29. September–1. Oktober 1997 in Neuss, S. 81.

88 GTB: Protokoll des 3. Außerordentlichen Gewerkschaftstages, 29. September–1. Oktober 1997 in Neuss, S. 86.

89 GTB: Protokoll des 3. Außerordentlichen Gewerkschaftstages, 29. September–1. Oktober 1997 in Neuss, S. 90.

der Verwaltungsstelle: »Es herrschen Ängste vor, Ängste in die Richtung, dass wir uns als Funktionäre der GTB in der großen IG Metall nicht mehr wiederfinden werden.«⁹⁰ Edith Echterdiek betonte die Eigenverantwortung in der neuen Organisation: »Kämpfen können wir, das haben wir in der Vergangenheit bewiesen. [...] Es liegt an uns, an unserer Stärke, ob wir im Aufwärtsgang mit hoch erhobenem Kopf oder im Rückwärtsgang in die IG Metall gehen.«⁹¹

Der Gewerkschaftstag beschloss einstimmig bei nur einer Enthaltung die Auflösung der Gewerkschaft Textil-Bekleidung zum 30. Juni 1998. In diesem Beschluss wurde betont, dass die IG Metall die Gewähr für die Kontinuität der Tarifarbeit, eine flächendeckende Präsenz von Verwaltungsstellen, Raum für Branchenarbeit und ein zielgerichtetes Bildungsangebot für die Gewerkschafts- und Betriebsratsarbeit in Klein- und Mittelbetrieben biete.⁹²

7.3 Vom Aufbruch bis zum Aufgeben: Die Ära Willi Arens

Bei der Wahl von Willi Arens im Jahr 1990 waren die historischen politischen Lager innerhalb der GTB bereits bedeutungslos. Die Stimmergebnisse bei den Vorstandswahlen hingen vielmehr von rhetorischen Fähigkeiten, Geschick oder Ungeschick im Umgang mit wichtigen Funktionär:innen und der Positionierung in aktuellen Fragen ab. Willi Arens war mit hinreichendem Ergebnis zum Vorsitzenden gewählt worden (siehe Kapitel 7.1).

Das schwache Stimmergebnis 1990 für Wolfgang Stender, der 1989 vom Beirat für Hermann Schumacher nachgewählt worden und für Tarifpolitik zuständig war, kam jedoch fast einer Niederlage gleich. Stender hatte sich als rechte Hand von Berthold Keller bereits einige Gegner gemacht. In der Tarifpolitik sah sich der selbstbewusste Gewerkschafter mit nicht minder selbstbewussten Bezirksleitern konfrontiert. Im Geschäftsführenden Hauptvorstand (GHV) gab es die gewohnte Lagermentalität nicht mehr, durch die die Mitglieder der sogenannten »Familie«, der informellen Führungsriege der GTB, stets gestützt worden waren. Insbesondere die Bezirksleiter aus Westfalen, Baden-Württemberg und Nordrhein drängten schon für die Tarifrunde 1994 auf einen Wechsel. Dem konnte sich Stender nicht mehr widersetzen und trat Anfang 1994 »aus persönlichen und gesundheit-

90 GTB: Protokoll des 3. Außerordentlichen Gewerkschaftstages, 29. September–1. Oktober 1997 in Neuss, S. 91.

91 GTB: Protokoll des 3. Außerordentlichen Gewerkschaftstages, 29. September–1. Oktober 1997 in Neuss, S. 89.

92 Politische Erklärung und Auflösungsbeschluss, in: GTB: Protokoll des 3. Außerordentlichen Gewerkschaftstages, 29. September–1. Oktober 1997 in Neuss, S. 185ff.

lichen Gründen« zurück. Der Beirat wählte den nordrheinischen Bezirksleiter Winfried Hüren in den GHV nach.

Da die Verkleinerung des GHV für 1994 bereits beschlossen war, wurde die Position des im Dezember 1993 verstorbenen Kassierers Serv Hennes nicht mehr neu besetzt. Die Zuständigkeit für die Finanzen übernahm der Stellvertretende Vorsitzende Hermann Paschen.

Bei der Wiederwahl von Arens im Jahr 1994 gestalteten sich die Ereignisse dramatisch. Angesichts einer Zustimmung von nur 60,5 Prozent (121 Stimmen bei 200 Delegierten) sah sich der sichtbar enttäuschte Vorsitzende außerstande, umgehend über die Wahlannahme zu entscheiden und der Gewerkschaftstag wurde unterbrochen. Am nächsten Morgen appellierte der Stellvertretende Vorsitzende Hermann Paschen im Namen des Hauptvorstandes und der Bezirksleiter, »im Interesse der Organisation die Wahl anzunehmen«. Dies tat Willi Arens dann auch mit einer längeren Erklärung. Er betonte, mit Kritik gut leben zu können, kritisierte aber die mangelnde sachliche Auseinandersetzung mit ihm und seinen Entscheidungen und setzte sich so mit »einem Teil der hauptamtlichen Sekretäre« auseinander, der seinen Frust in geheimen Wahlen abreagiere.⁹³

In der Tat gab es insbesondere im Bezirk Baden-Württemberg viele Hauptamtliche, denen die Amtsführung von Arens einschließlich seiner »westfälischen Sturheit« missfiel. Der baden-württembergische Bezirksleiter Werner Heindel hatte selbst mit einer Kandidatur geliebäugelt, diese aber aus gesundheitlichen Gründen verworfen. Auch dem GHV-Mitglied Manfred Schallmeyer wurden Ambitionen auf den Vorsitz nachgesagt. Hätte er Willi Arens herausgefordert, hätte er eine große Chance gehabt, die Mehrheit zu erzielen. Unmittelbar nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses gehörte er jedoch zu denjenigen, die Willi Arens das Vertrauen aussprachen und ihn baten weiterzumachen.

Auch die anderen GHV-Mitglieder wurden wiedergewählt: Hermann Paschen als Stellvertretender Vorsitzender (165 Stimmen), Manfred Schallmeyer (164 Stimmen), Winfried Hüren (144 Stimmen) und Waltraud Hessedenz (125 Stimmen).

Wie Berthold Keller startete Willi Arens seine Amtszeit programmatisch, und zwar mit einer »Modernisierung« des 1978 verabschiedeten »Mannheimer Programms« der GTB. Dies sei keine modische Verbeugung vor dem Zeitgeist, vielmehr schrieb Arens im Vorfeld des Gewerkschaftstages 1990:

»[...] mit dem Programm machen wir deutlich, daß sich die GTB verändern will und muß. Verändern müssen sich angesichts des tiefgreifenden gesellschaftlichen Wandels manche Inhalte und Formen unserer gewerkschaftlichen Arbeit.«⁹⁴

93 GTB: Protokoll des 17. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 17.–21. Oktober 1994 in Braunschweig, S. 138.

94 Arens (1990): GTB-Programm, S. 3.

Arens setzte sich für eine gleichberechtigte Aufnahme der Umweltpolitik neben der Wachstums- und Strukturpolitik in die GTB-Programmatik ein – ein Thema, das seine Organisation immer noch zu nachrangig behandle, wie er auf dem Gewerkschaftstag kritisch anmerkte. Arens sah die Welt stärker durch die »Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlagen« gefährdet als durch äußere Feinde.⁹⁵ Ebenso legte er Wert darauf, das Thema »Europäische Gemeinschaft« im überarbeiteten Programm zu stärken. Diese müsse zu einem gemeinsamen Haus weiterentwickelt werden.⁹⁶ Angesichts der Aktualität und Dringlichkeit, die beide Themen heute kennzeichnen, war Arens seiner Zeit voraus. Zwar hatte die Frage der europäischen Zusammenarbeit schon einen gewissen Stellenwert im Gewerkschaftslager, den der neue GTB-Vorsitzende aber spürbar verstärkte. Bei der Umweltpolitik hingegen schieden sich bei den Gewerkschaften die Geister, weil manche darin Gefahren für den Industriestandort Deutschland sahen.

Außerdem unterstrich Arens den Aspekt der Gleichberechtigung von Frau und Mann. Hier sei die GTB mit ihrem Programm von 1978 der Diskussion in CDU und SPD weit voraus gewesen, allerdings müsse man intensiver an der Verwirklichung arbeiten – es reiche nicht aus, das Thema nur ins Programm zu schreiben.⁹⁷ 1990 stand Willi Arens für eine neue Zeit in der GTB, die nicht mehr von den alten Kämpfen um die politische Ausrichtung bestimmt war. Er warb für neue Ideen und die kritische Betrachtung bestehender Strukturen und liebgewordener Rituale. Die Gewerkschaft wollte er für junge Menschen attraktiver machen: Unkonventionelle jugendliche Vorstellungen seien keine Bedrohung der Organisation, sondern eine Bereicherung, die den Fortschritt beflügeln könne.⁹⁸

Die deutsche Einheit und der darauffolgende Zusammenbruch der Textil- und der Bekleidungsindustrie in den neuen Bundesländern, die Wirtschaftskrisen und die drohende Erosion der Flächentarifverträge auch in den alten Bundesländern machten eine neue Qualität von Gewerkschaftspolitik erforderlich. Umbau und Anpassung der Organisation wurden durch die rasch geringer werdenden Einnahmen mehr erzwungen als planvoll gestaltet. Diese externen Einflüsse schränkten den Gestaltungsspielraum des Vorsitzenden deutlich ein.

In den Jahren 1993 und 1994, die durch verschärfte Branchenkrisen geprägt waren, gelang es Arens, das Augenmerk der Politik auf die krisengebeutelte Tex-

95 GTB: Protokoll des 16. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 4.–9. November 1990 in Würzburg, S. 180.

96 GTB: Protokoll des 16. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 4.–9. November 1990 in Würzburg, S. 241.

97 GTB: Protokoll des 16. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 4.–9. November 1990 in Würzburg, S. 242.

98 GTB: Protokoll des 16. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 4.–9. November 1990 in Würzburg, S. 184.

til- und Bekleidungswirtschaft zu lenken. Wirksame Strukturhilfen für die unter Sozial- und zunehmend auch unter Ökodumping leidende Branche konnte er jedoch nicht durchsetzen. Das Bundeswirtschaftsministerium blieb auf liberalem Kurs, schließlich vollzog sich das Sterben der Textil- und der Bekleidungsbranche nur in kleinen regionalen Einheiten. Der Fokus der Politik lag in diesen Krisenzeiten auf größeren Branchen wie der Automobilindustrie. Noch desaströser zeigte sich die Lage in Ostdeutschland, wo es nicht einmal gelang, die hier ehemals bedeutende Textilindustrie wenigstens im Kern zu erhalten. Der Kampf um mittelfristige Lohnkostenzuschüsse zur Anpassung an die massive Verteuerung der Produkte, die mit Einführung der D-Mark erfolgt war, blieb erfolglos. Schließlich sahen die meisten westdeutschen Unternehmen ihr Heil in der Auslandsverlagerung der Produktion; die liberalen Wirtschaftsminister verweigerten jede Form von Strukturbeihilfen.

Willi Arens, tarifpolitisch zeitlebens ein Pragmatiker, zeigte zunehmend seine Abneigung gegen die gewachsenen Strukturen und Hakeleien im Klein-Klein der Tarifpolitik. Er war davon überzeugt, dass man mit den Verbandsspitzen zu vernünftigen Regelungen kommen könne, sofern beide Seiten ihre Scheu überwinden und auch einmal über den eigenen Schatten springen würden. Ab 1994 mischte er sich auch operativ in die Lösung der Tarifkonflikte ein, 1996 und 1997 nutzte er die schwierigen Rahmenbedingungen und den schwindenden Kampfgeist in den Tarifkommissionen, um die sogenannten »Bündnis-Tarifabschlüsse« auszuhandeln und damit die Struktur der Tarifpolitik grundsätzlich und nachhaltig zu verändern (siehe Kapitel 7.1.6).

Die Meinungen der mächtigen Bezirksleiter waren nicht die Richtschnur für Arens' Handeln. Er konnte durchaus mit Kritik leben, aber sobald er sich eine Meinung gebildet hatte, tat er sich mit anderen Argumenten schwer. Persönlich bescheiden, reagierte er schroff, wenn er bei den Hauptamtlichen Anspruchsdenken wahrzunehmen meinte. Anders als sein Vorgänger Berthold Keller war Willi Arens kein »Haudrauf« und auch niemand, der hinter jeder Meinungsäußerung wirklich oder vermeintlich Andersdenkender eine Provokation oder gar eine Falle sah. Im persönlichen Umgang war Arens unprätentiös, galt jedoch auch nicht als begnadeter Redner.

Noch auf dem Gewerkschaftstag im Herbst 1994 überwog die Hoffnung, die politische Eigenständigkeit durch die kostenentlastende Kooperation mit anderen Gewerkschaften erhalten zu können. Ein Jahr später war klar, dass das nicht funktionieren würde. Arens steuerte die GTB in Richtung Fusion, zunächst mit dem klaren Ziel, Teil der neuen IG Bergbau, Chemie, Energie zu werden. Er ließ sich jedoch von den Vorzügen der Integration in die IG Metall überzeugen, weil er die Meinung der Jüngeren ernst nahm. Auf dem Auflösungskongress der GTB betonte er die Aufgabe der Gewerkschaften, den Dienstleistungssektor besser zu erschließen. Er beschwor die Notwendigkeit, junge Menschen stärker in den Fokus

zu nehmen und sich darüber Gedanken zu machen, wie man Auszubildende in Kleinbetrieben ansprechen und gewinnen könne.⁹⁹ Die Neuordnung der Gewerkschaftslandschaft war aus Arens' Sicht nur sinnvoll, wenn die durch Synergieeffekte frei werdenden Ressourcen genutzt würden, um die Gewerkschaftsarbeit auf die veränderten Wirtschafts- und Beschäftigtenstrukturen einzustellen.

Mit der Integration der GTB in die IG Metall im Jahr 1998 ging Willi Arens in den Ruhestand. Er starb am 5. Januar 2011 im Alter von 73 Jahren an den Folgen einer Operation in Hannover.

⁹⁹ GTB: Protokoll des 3. Außerordentlichen Gewerkschaftstages, 29. September – 1. Oktober 1997 in Neuss, S. 46.

8. Finale und Fazit

8.1 Textil und Bekleidung in der IG Metall

Seit April 1998 sind eigenständige Textil- und Bekleidungsgewerkschaften in Deutschland Geschichte. Die Mitglieder der GTB wurden kollektiv in die IG Metall übernommen, die für die Metall- und Elektroindustrie zuständig war und damit für einen Wirtschaftszweig von seinerzeit 3,5 Millionen Beschäftigten. Hinzu kamen nun die verbliebenen knapp 200.000 Beschäftigten der Textil- und der Bekleidungsindustrie.

8.1.1 Zwei Kulturen treffen aufeinander

Als der Außerordentliche Gewerkschaftstag der IG Metall am 11. Oktober 1997 den Weg für die Integration der GTB und der Gewerkschaft Holz und Kunststoff (GHK) durch eine entsprechende Satzungsänderung freimachen sollte, rief Walter Riester, Zweiter Vorsitzender der IG Metall, den Delegierten zu: »Ihr schreibt ein Stück unserer Geschichte«.¹ Die GTB hatte am 29. September 1997 ihre Auflösung beschlossen, die GHK entschied sich einige Tage später auf einem außerordentlichen Gewerkschaftstag ebenfalls für den Weg in die IG Metall. Bereits 1997 hatte der Erste Vorsitzende der IG Metall, Klaus Zwickel, Fusionen zu wenigen großen Gewerkschaften als einen möglichen Weg der deutschen Gewerkschaftsbewegung skizziert. Nun machte der Gewerkschaftstag den ersten Schritt auf diesem Weg. Zwickel wies auf Geschichte und Erfahrungen von GTB und GHK hin, deren Traditionen und Besonderheiten auch in der IG Metall ihren Platz haben sollten. Unter dem Beifall der Delegierten betonte Zwickel:

»In diesem Prozess prallen die unterschiedlichen Organisationskulturen gewissermaßen aufeinander. Dies erfordert von allen Beteiligten Verständnis, Toleranz, Pragmatismus und Realitätssinn. Deshalb bitte ich Euch und rufe Euch zu: Gehen

1 IG Metall: Wortprotokoll des 4. Außerordentlichen Gewerkschaftstages, 11. Oktober 1997 in Mannheim, S. 1.

wir als Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter aufeinander zu, dann spielt die organisatorische Herkunft die zweite Rolle«.²

Bis dahin hatte das »Andocken« der GTB mit ihrer Organisationskultur die weit-aus größere IG Metall nicht sonderlich bewegt. Als Klaus Zwickel den Vorstand am 9. Juli 1996 erstmals über die vorbereitenden Gespräche und den Richtungsbeschluss der GTB zur Verschmelzung mit der IG Metall unterrichtete, gab es weder Nachfragen noch Diskussionsbeiträge. Dies blieb auch in den Folgesitzungen so; die Vorstandsmitglieder nahmen die Berichte des Vorsitzenden über den Gang der Gespräche wortlos zur Kenntnis. Ob und gegebenenfalls wie das ihre Gewerkschaft verändern würde, war bei den Spitzenfunktionär:innen kein Thema, obwohl der neue Organisationsbereich nicht nur von anderen Kulturen, sondern auch von anderen Strukturen geprägt war als die bisherige IG Metall.

Zwar gab es in der Metallgewerkschaft viele mittelständische Metall- und Elektrobetriebe, doch waren diese im Durchschnitt deutlich größer als bei Textil-Bekleidung. Die von der IG Metall betreuten Handwerksbereiche spielten eher eine nebensächliche Rolle, der durchschnittliche Organisationsgrad lag hier weit unter 10 Prozent. Den Schwerpunkt ihrer Mitgliedschaft hatte und hat die IG Metall in der Automobilbranche und den großen Zuliefererkonzernen. Dort haben nicht nur die Vorsitzenden Aufsichtsratsmandate und Großbetriebe, in denen der gewerkschaftliche Organisationsgrad der IG Metall hoch ist, prägen die Politik der Organisation.

Im Zuständigkeitsbereich der GTB gab es schon bei der Betriebsratswahl 1994 keinen Betrieb mit über 2.000 Beschäftigten mehr. Von den 1.953 von der GTB betreuten Betrieben mit Betriebsrat hatten 1.404 weniger als 150 Beschäftigte und nur 19 Betriebe mehr als 1.000 Arbeitnehmer:innen. Anders als bei der IG Metall hatte die GTB den höchsten gewerkschaftlichen Organisationsgrad in Kleinbetrieben. Bei Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten betrug er durchschnittlich 55,5 Prozent und bei maximal 50 Beschäftigten 46,6 Prozent, im Durchschnitt aller Betriebe lag der Organisationsgrad bei 44,9 Prozent.³

Die IG Metall kam bei den Betriebsratswahlen 1994, die in 12.567 Betrieben stattfanden, auf einen durchschnittlichen gewerkschaftlichen Organisationsgrad von 41,0 Prozent. Genau 500 Betriebe hatten mehr als 1.000 Beschäftigte.⁴ Diese Zahlen verdeutlichen die unterschiedliche Schwerpunktsetzung aufgrund der differenzierten Branchenstrukturen, belegen aber auch, dass die erfolgreiche

2 IG Metall: Wortprotokoll des 4. Außerordentlichen Gewerkschaftstages, 11. Oktober 1997 in Mannheim, S. 15.

3 Auswertung der Betriebsratswahlen 1994, in: GTB: Geschäftsbericht 1994–1997 des Hauptvorstandes, S. 345.

4 IG Metall: Ergebnisse der Betriebsratswahl 2002.

gewerkschaftliche Organisation von Beschäftigten in Klein- und Mittelbetrieben möglich ist. Der hohe Organisationsgrad der GTB gerade in solchen Betrieben war kein Zufall, sondern das Ergebnis eines auf diese Strukturen ausgerichteten Handelns.

IG Metall und GTB hatten einen Integrationsvertrag verhandelt, der den kollektiven Übergang der Mitglieder zum 1. April 1998 regelte. Die operative Gewerkschaftsarbeit in der Textil- und der Bekleidungsindustrie wie auch die Branchen- und Tarifpolitik wurden ab diesem Zeitpunkt unter dem Dach der IG Metall organisiert. Die neue Organisation kooptierte zunächst Manfred Schallmeyer, der in der GTB Mitglied des GHV gewesen war, als hauptamtliches Mitglied sowie weitere GTB-Kolleginnen und einen Kollegen als ehrenamtliche Mitglieder in den Vorstand, was der Gewerkschaftstag 1999 bestätigte.

Für die Arbeit der Gewerkschaft in den neuen Branchen wurde eine Integrationsrichtlinie erarbeitet. Dabei sollten insbesondere die GTB-Funktionär:innen »aufgefangen« werden, die sich mit ihren bisherigen Themen und wahrgenommenen Funktionen in den Branchengremien der neuen Organisation wiederfinden konnten. Spezielle Anliegen und Themen der für die IG Metall neuen Branchen können und sollen, so hieß es in der Richtlinie, durch besondere Arbeitsformen aufgegriffen und bewältigt werden. Zusätzlich zu den »normalen«, in der IG Metall-Satzung geregelten demokratischen Strukturen wurden »geeignete Arbeitsformen etabliert, in denen die branchenspezifischen Themen behandelt werden können«. Allerdings sollte keine »Gewerkschaft in der Gewerkschaft« entstehen.⁵

Als die mit der GTB vereinbarte Richtlinie beschlossen werden sollte, lehnte der Beirat der IG Metall im Dezember 1997 die vom Vorstand eingebrachte Integrationsrichtlinie ab. Der Grund war die in dieser Richtlinie fehlende Quote für die Beteiligung von Frauen in den Branchenausschüssen. Die IG Metall hatte in der Satzung zwar keine Frauenquote festgeschrieben, jedoch hatte sich der Vorstand verpflichtet, die Mindestbeteiligung von Frauen ihrem Mitgliederanteil entsprechend in allen Richtlinien zu verankern. Dies hätte für die Textil-Bekleidungs-Gremien im Gegensatz zur restlichen IG Metall bedeutet, dass die Mehrheit weiblich sein müsste.

In der GTB hatte der Gewerkschaftstag 1986 die verpflichtende Vertretung von Frauen in Gremien ihrem Mitgliederanteil entsprechend abgelehnt und nur als langfristige Zielsetzung beschrieben (siehe Kapitel 5.4). Auch danach stand die Frauenquote nicht auf der Tagesordnung und wurde schon gar nicht von den rein männlichen GTB-Vertretern in die Integrationsverhandlungen eingebracht. Deshalb versuchten Willi Arens und Wolfgang Rose von der GTB, den IG Metall-Beirat zum Verzicht auf die Frauenquote zu bewegen, blieben allerdings erfolglos. Mit dem Satz »Dabei sind Frauen entsprechend ihres Anteils zu berücksichtigen« im

5 IG Metall: Interne Integrationsrichtlinie, Kapitel 1.1.

Abschnitt Grundsätze beschloss der Beirat der IG Metall die Integrationsrichtlinie am 10. März 1998.⁶ In der Praxis wurde diese Verpflichtung zur Frauenquote, insbesondere auch in den Branchen-Tarifkommissionen, kaum umgesetzt.

Grundsätzlich übernahm die IG Metall das Personal der GTB. Ein großer Teil der politischen Sekretär:innen der Hauptvorstandsverwaltung arbeitete fortan in der IG Metall-Vorstandsverwaltung, die bisherigen GTB-Bezirksleiter:innen in den IG Metall-Bezirksleitungen. Das Personal der GTB-Verwaltungsstellen sowie die administrativen Kräfte aus Bezirksleitungen und Hauptvorstandsverwaltung setzten ihre Arbeit in den IG Metall-Verwaltungsstellen fort; die sechsköpfige Tarifabteilung der GTB wechselte komplett zur IG Metall-Vorstandsverwaltung. Die Betreuung der Mitglieder übernahmen die mehr als 160 Verwaltungsstellen der IG Metall, teilweise verstärkt durch von der GTB übernommenes Personal; die dadurch finanziell stärker belasteten Verwaltungsstellen erhielten einen Struktur Ausgleich. Damit hatten die neuen Mitglieder der IG Metall wieder ortsnahe Anlaufstellen; die Integrationsrichtlinie ermöglichte branchenbezogene Arbeit und zugleich die Vertretung in den allgemeinen Gremien aller Ebenen.

8.1.2 Tarifpolitische Kontinuität

Das entscheidende Thema, das vor der Auflösung der GTB geklärt werden musste, war der Erhalt der vollen Wirksamkeit der Tarifverträge, die die Textil-Bekleidungs-Gewerkschaft geschlossen hatte. 1996/1997 gingen die Jurist:innen beider Organisationen nicht davon aus, dass das Umwandlungsgesetz automatisch greifen würde, wodurch die IG Metall den Vertragspartner GTB in den Tarifverträgen ersetzen würde.

Die Arbeitgeberverbände der Textil- und der Bekleidungsindustrie waren nicht begeistert von der Aussicht, es künftig mit der IG Metall zu tun zu haben, schienen die Kulturen bei Tarifaueinandersetzungen doch sehr unterschiedlich. In Gesprächen mit den Verbandsspitzen gewann die GTB die Arbeitgeber für eine einvernehmliche Lösung. Vertrauensbildend wirkte dabei, dass ihre Tarifabteilung komplett in die Tarifabteilung der IG Metall wechseln und die Verantwortlichkeiten dort sowie in den Bezirksleitungen bei den bekannten Ansprechpartner:innen bleiben sollten. Der für die Tarifpolitik im IG Metall-Vorstand zuständige Zweite Vorsitzende Walter Riester sicherte Gesamttextil und dem BBI zu, dass die IG Metall keinen Kurswechsel in der Tarifpolitik anstrebe, sondern die Tarifpolitik der GTB in Inhalt und Form fortgeführt werde. Diese Zusage bezog sich auch auf die Spezifika der textilen Tarifpolitik wie die abgesicherten Mitgliedervorteilsregelungen und das besondere Verhältnis der Tarifparteien in der Miederindustrie und in der saarländischen Textil- und Bekleidungsindustrie.

6 IG Metall: Interne Integrationsrichtlinie, Kapitel 1.3.

So wurde die IG Metall in alle Tarifverträge zunächst als zusätzlicher Vertragspartner aufgenommen, ab 1998 war sie dann der alleinige Vertragspartner auf Arbeitnehmerseite. Ungeklärt waren die zukünftigen Verhandlungsstrukturen für Textil und Bekleidung. In den besonderen Situationen 1996 und 1997 hatte es für West- und Ostdeutschland jeweils zentrale Tarifabschlüsse gegeben, erstmals auch gemeinsam für die Textil- und die Bekleidungsindustrie (siehe Kapitel 7.1.6). Aus den Bezirken gab es starke Stimmen, die Verhandlungen für die Textilindustrie wieder regional zu führen, wie es in der Metall- und Elektroindustrie üblich war.

Die Arbeitgeberverbände Gesamttextil und BBI machten jedoch klar, dass sie für regionale Verhandlungen nicht zur Verfügung stünden. Ihrer Auffassung nach war der Aufwand einer Vielzahl regionaler Verhandlungen angesichts der geschrumpften Branchen nicht mehr zu rechtfertigen, dafür fehle auch das ehrenamtliche Personal. Hintergrund war sicher auch, dass die Gewerkschaftsseite den Durchbruch stets in Regionen suchen würde, in denen sie besonders stark war. Die anderen Tarifgebiete wären dann präjudiziert, während bei Bundesverhandlungen auch die wirtschaftlich und gewerkschaftlich schwächeren Tarifgebiete mit am Verhandlungstisch säßen. Dies würde in den Augen der Arbeitgeber einerseits dämpfend auf die Abschlusshöhen wirken, andererseits die Akzeptanz der Abschlüsse in ihren Reihen erhöhen. Außerdem wünschten die Arbeitgeberverbände gemeinsame Verhandlungen für die Textil- und die Bekleidungsindustrie.

Das Textilteam in der gewerkschaftlichen Tarifabteilung setzte sich ebenfalls für die Fortführung der Tarifverhandlungen auf zentraler Ebene ein, allerdings war sein Ansatz ein anderer. Angesichts weiter erodierender Beschäftigtenzahlen sah man die Gefahr, nicht in allen Regionen tarifpolitisch so durchsetzungsfähig bleiben zu können, dass die Tarifabschlüsse der Pilotbezirke übernommen und die hohe Tarifbindung erhalten bleiben würden.

Diese Auseinandersetzung konnte im textilen Bereich und ohne große Einflussnahme der »Alt-IG Metall« geklärt werden. Angesichts der klaren Haltung der Arbeitgeberverbände schien es auch den Vertreter:innen der bezirklichen Lösung nicht durchsetzbar, die Arbeitgeber in der ersten Tarifrunde innerhalb der IG Metall an regionale Verhandlungstische zu zwingen, wozu in letzter Konsequenz ein Streik erforderlich gewesen wäre. So einigten sich die Bezirksleitungen und das Vorstandsteam auf eine auf sechzig Personen und damit deutlich vergrößerte Verhandlungskommission. Die Textil-Bekleidungs-Bezirkstarifkommissionen behielten dennoch eine wichtige Funktion: Hier wurden die Tarifforderungen entwickelt, die Verhandlungsstände beraten und die Ergebnisse bewertet.

Wie zuvor in der GTB wurden die Verhandlungen für die alten und die neuen Bundesländer getrennt geführt, weil der Verband der Nordostdeutschen Textilindustrie mit Zuständigkeit für ganz Ostdeutschland auf eigenständigen Ver-

handlungen bestand. So wurde hier terminlich und organisatorisch eigenständig verhandelt, und zwar ausschließlich für die Textilindustrie. Auf IG Metall-Seite übernahm das Textilteam des Vorstandes – und nicht etwa die Bezirksleitungen – die Verhandlungsführung auch für Ostdeutschland und setzte den Angleichungsprozess der Tarifverträge für die Textilindustrie fort.

Die Arbeitgeber der westdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie hatten sich zwar in der Struktur der zukünftigen Tarifpolitik durchgesetzt, dennoch war ihr Respekt gegenüber dem neuen Vertragspartner unverkennbar. So verlief die erste West-Tarifrunde »IG Metall versus Verbände« im Jahr 1999 relativ unspektakulär, vor allem weil es bei betrieblichen Öffnungsklauseln in den Lohn- und Gehaltstarifverträgen blieb, die mittlerweile auch in der IG Metall als Lösungsinstrument bei schwierigen wirtschaftlichen Lagen angewendet wurden.

Ganz anders stellte sich die Situation in der Tarifrunde des Jahres 2000 für die westdeutsche Textil- und Bekleidungsindustrie dar. Die Tarifrunden für die Metall- und Chemieindustrie, aber auch für die Baubranche, waren ohne größere Konflikte beendet worden. In Anlehnung an deren Forderungen und auf gesamtwirtschaftlicher Basis forderte die IG Metall nun Einkommenserhöhungen von 5 Prozent, einen Anspruch auf Altersteilzeit, die Übernahmeverpflichtung für Ausgelernte und ein Recht auf Teilzeit auch für die Textil- und die Bekleidungsindustrie. Branchenwirtschaftlich sah es nicht gut aus. Während das Bruttoinlandsprodukt 1999 um 2,0 Prozent gewachsen war, verloren die Textilindustrie 8,0 Prozent und die Bekleidungsindustrie 5,1 Prozent ihrer Umsätze.

Die Arbeitgeber sahen diese Branchensituation nicht berücksichtigt und gingen in den Angriffsmodus über. Sie lehnten nicht nur alle Forderungen ab, sondern verlangten die Absenkung der Tarife durch niedrigere Einstiegsgehälter. In der Kampagne zur Durchsetzung der Tarifforderungen profitierte das textile Tarifteam der IG Metall von deren stärkerer medialer Präsenz und für die Aufklärungs- und Mobilisierungskampagne standen mehr finanzielle Mittel zu Verfügung, als dies jemals in der GTB der Fall gewesen war. Nach Ablauf der Friedenspflicht begannen im September 2000 betriebliche Protestaktionen. Im Laufe der nächsten drei Wochen entwickelte sich die größte Warnstreikwelle seit 1988, die von vielen Kolleg:innen aus den nicht-textilen Branchen im Organisationsbereich der IG Metall solidarisch unterstützt wurde.

Doch erst als eine Sondersitzung des IG-Metall-Vorstandes anberaumt wurde, in der über Urabstimmung und Streik entschieden werden sollte, kam Bewegung in die Verhandlungen. Zwei Tage vor dieser Sitzung wurde nach zwanzigstündiger Verhandlung ein Ergebnis erzielt. Die IG Metall hatte sich sowohl mit der Sicherung der Reallöhne als auch mit einer verbindlichen Altersteilzeitregelung und der Übernahmeverpflichtung von Ausgebildeten durchgesetzt. Die Arbeitgeber sahen sich von der Streikdrohung erpresst. Wilfried Brandes, Verhandlungsfüh-

rer des BBI, bezeichnete seine Unterschrift in einer Presseerklärung als Kapitulation, die durch die Drohung mit dem Streik erzwungen worden sei.⁷

Die IG Metall hatte deutlich gemacht, dass sie ihr neues Textil-Bekleidungs-Tarifgebiet ernst nahm und auch einen Arbeitskampf nicht scheute. Angesichts der Größe der Organisation mussten die Arbeitgeber davon ausgehen, dass – anders als zuletzt bei der GTB – mögliche finanzielle Belastungen der Gewerkschaftskasse keine Rolle spielten. Auch war offensichtlich, dass im Streikfall große personelle Ressourcen zur Unterstützung bereitstünden. Innerhalb der zweijährigen Friedenspflicht entspannte sich das Verhältnis zwischen den Tarifvertragsparteien des Textil- und Bekleidungssektors wieder. Die Arbeitgeberverbände von Textil und Bekleidung fusionierten 2002 nicht nur auf regionaler Ebene, sondern auch in der Spitze zum neuen »Gesamtverband der deutschen Textil und Modeindustrie« (Gesamtverband textil+mode).

Angesichts stagnierender Umsätze und einbrechender Beschäftigung blieben die Rahmenbedingungen für die Textil-Bekleidungs-Tarifpolitik schwierig. Ohnehin erfolgte in den 2000er Jahren ein Umbruch in der gesamten Tarifwelt weit über den Bereich von »Problembranchen« hinaus. Arbeitgeberverbände ohne Tarifbindung entstanden und viele Unternehmen flüchteten auf diese oder andere Weise aus der Tarifbindung. Im Jahr 2004 wurde mit dem sogenannten »Pforzheimer Abkommen« die Möglichkeit zu betrieblichen Tarifabweichungen auch für die Metall- und Elektroindustrie geregelt. Acht Jahre zuvor hatte die GTB als Gegenleistung für einen solchen Schritt noch einen Weiterbildungsfonds aushandeln können.

In der Textil- und der Bekleidungsindustrie blieb die hohe Tarifbindungsquote erhalten, obwohl die Branchen bis 2010 nochmals die Hälfte der vormals 200.000 Arbeitsplätze abbauten.⁸ Inzwischen umfasste die Textilindustrie fast nur noch Spezialfertigungen für technische Bereiche. Der Zulieferung für die Automobilindustrie – wie die Fertigung von Sitzen, Verkleidungs- und Dämmmaterialien – kam zunehmende Bedeutung zu. Durch die Just-in-time-Lieferungen ist dieser Bereich eng mit den Endherstellern verbunden, was ihn für einen wirksamen Druck in der textilen Tarifpolitik prädestiniert. Erleichternd kam für Textil und Bekleidung hinzu, dass sich die Strukturen dieser Branchen nicht sonderlich für die Ausgliederung von Teilbereichen eigneten, wie sie in der Metall- und Elektroindustrie immer mehr Verbreitung fanden.

Auch innerhalb der IG Metall gelang es, mit einigen Textil-Bekleidungs-Tarifabschlüssen eigene Akzente zu setzen. So konnte z. B. im Tarifgebiet der Miederindustrie eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung durchgesetzt werden. In der Textil- und Bekleidungsindustrie wurden verpflichtende Arbeit-

7 Handelsblatt (2000): Tarifpartner einigen sich in der Textilindustrie, in: Ausgabe vom 25.9.2000.

8 Statistisches Bundesamt (Destatis) (2008): Fachserie 4, Reihe 4.1.1.

geberzuschüsse bei der Entgeltumwandlung für die betriebliche Altersversorgung vereinbart. Außerdem wurde der tarifliche Bildungsfonds weiterentwickelt. Im Jahr 2019 konnte mit der Arbeitszeitangleichung für Ostdeutschland ein Zeichen gesetzt werden – zu einer Zeit, als diese Frage für die Metall- und Elektroindustrie noch längst nicht gelöst war.⁹ Organisationsstärkende Elemente wie Mitgliederboni, die sich seit langem in textilen Tarifverträgen finden, kommen inzwischen auch in den anderen IG Metall-Branchen zur Anwendung.

Eine größere Bedeutung erlangte der Bereich der Textilen Dienstleistungen. Krankenhaus- und Altenheimwäsche, aber auch die Hotelwäsche wird heute nur noch selten von den Einrichtungen oder Unternehmen selbst beschafft und gepflegt. In der Regel wird die Wäsche von Dienstleistern geleast und nach Bedarf zur Verfügung gestellt. Dasselbe gilt für Arbeitskleidung und zunehmend für Corporate Fashion, die Berufsbekleidung vieler Dienstleistungsunternehmen. 2020 waren im Bereich der textilen Dienstleistungen 35.000 Beschäftigte tätig.

8.1.3 Integration in die IG Metall

Nach über zwanzig Jahren sind die Bereiche Textil und Bekleidung selbstverständlicher Teil der IG Metall. Zwar gibt es seit dem Ausscheiden von Manfred Schallmeyer im Jahr 2003 kein geschäftsführendes Vorstandsmitglied mit textiler Vergangenheit oder textilem Bezug mehr, aber mit Elke Volkmann, der Zweiten Bevollmächtigten aus der Geschäftsstelle Nordhessen, hat die IG Metall auch 2021 noch ein ehrenamtliches Vorstandsmitglied mit GTB-Wurzeln. Ein weiteres Vorstandsmitglied – Heinz Pfeffer, der Erste Bevollmächtigte aus der Geschäftsstelle Rheine – kommt aus einer Region mit starker textiler Geschichte.

Branchen- wie Branchentarifpolitik wurden und werden fortgeführt und weiterentwickelt, wenn auch mit geringeren Mitteln, was der Beschäftigten- und Mitgliederentwicklung geschuldet ist. Die auf unter 100.000 gesunkene Beschäftigtenzahl blieb ab 2010 relativ stabil, die Mitgliederzahl ist auf unter 30.000 gesunken. Der überdurchschnittliche Organisationsgrad von 41 Prozent im Jahr 1998 verringerte sich bis zum Jahr 2010 auf 32 Prozent. Angesichts der durchschnittlichen Betriebsgröße von 98 Beschäftigten ist dies jedoch auch im Vergleich zu anderen Industriebranchen oder dem Handwerk ein immer noch beachtlicher Wert.¹⁰

Neben den allgemeinen Gründen für das schlechtere Organisationsverhältnis gibt es bei der Mitgliederengewinnung deutliche Unterschiede zwischen GTB und

9 2019 wurde für die ostdeutsche Textilindustrie ein Stufenplan zur Einführung der in den westdeutschen Tarifgebieten geltenden 37-Stunden-Woche vereinbart.

10 Quellen: Statistisches Bundesamt (Destatis), Mitgliederstatistik der IG Metall und eigene Berechnungen.

IG Metall. In der selbstständigen Textil-Bekleidungs-Gewerkschaft wussten alle Betriebsräte, dass ein hoher Organisationsgrad eine Frage des Überlebens ihrer Gewerkschaft war. Dies betraf nicht nur die Organisation als Ganzes, sondern auch die örtlichen Verwaltungsstellen, die sich durch eine entsprechende Mitgliederzahl finanziell tragen mussten. Mit der Integration in die IG Metall entfiel der existenzielle Druck, Mitglieder zu werben. Die neue Organisation schien strukturell ungefährdet; darüber hinaus waren systematische Werbepläne bis auf die Ebene von Klein- und Mittelbetrieben dort unbekannt.

Die Mitgliederbetreuung der IG Metall war aufgrund der betrieblichen Strukturen in vielen Regionen auf größere Selbstständigkeit der Betriebsratsgremien ausgerichtet. Der regelmäßige Besuch der Betriebsräte durch Hauptamtliche, auch ohne konkreten Anlass, war dort eine eher unbekannte Praxis, worunter die Bindung zwischen textilen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen litt. In den Schwerpunktregionen der Textil- und der Bekleidungsindustrie wurde die Betreuung zwar weiterhin durch die bisherigen Gewerkschaftssekretär:innen vorgenommen, aber auch sie waren froh, vom großen Druck befreit zu sein, Mitglieder gewinnen und halten zu müssen. Dass dies Auswirkungen auf die Mitgliederentwicklung und den Organisationsgrad hatte, ist nicht verwunderlich.

Die von der GTB eingebrachte Werner-Bock-Schule in Beverungen, früher ein Ort des Austausches innerhalb der Textil- und der Bekleidungsbranche, wurde von der IG Metall übernommen und weiterentwickelt. Allerdings ist dieses Bildungszentrum kein Ort mehr, an dem insbesondere textile Branchenpolitik entwickelt würde oder eine stärkere textile Prägung erhalten geblieben wäre. Die Kritische Akademie in Inzell (siehe Kapitel 4.2) blieb eine Einrichtung der eigenverantwortlichen Stiftung Bildung, Erholung und Gesundheitshilfe mit enger Anbindung an die IG Metall, aber mit weitgehender Autonomie, und entwickelte sich in großen Schritten weiter. Bis 2016 waren die Vorsitzenden der Stiftung aus der GTB kommende Gewerkschafter.¹¹

Der »Tanker« IG Metall nahm nach der Integration der Textil-Bekleidungs-Beschäftigten keine Kursänderung vor; dazu verlief die Fahrt zu erfolgreich. Die Neuen waren an Bord willkommen, übernahmen Aufgaben und genossen große Freiräume insbesondere in der Branchentarifpolitik, doch ihr Einfluss auf der »Brücke« blieb bescheiden, was angesichts der Mitgliederzahlen nicht überraschend ist. Die besonderen Erfahrungen der GTB in Betreuung und gewerkschaftlicher Erschließung von Klein- und Mittelbetrieben wurden von einzelnen Geschäftsstellen der IG Metall adaptiert, insbesondere dort, wo auch in der Metall- und Elektroindustrie kleinere Unternehmenseinheiten dominierten. Insgesamt wurden sie jedoch von der neuen Gesamtorganisation nicht systematisch nachgefragt und flossen nicht in strategische Überlegungen ein.

11 Den Vorsitz hatte 1998 bis 2009 Manfred Schallmeyer inne, anschließend bis 2016 Peter Donath.

Auch die tarifpolitischen Erfolge in Branchen, die wirtschaftlich selten auf der Sonnenseite standen, wurden zustimmend zur Kenntnis genommen, waren innerhalb der Großgewerkschaft IG Metall jedoch kein Anlass für intensivere Analysen oder gar strategische Überlegungen in anderen Tarifgebieten. Im Bereich der Mitgliederboni zeigen sich Ansätze, exklusive Vorteile für IG Metall-Mitglieder tariflich festzuschreiben, zumindest bei von der Fläche abweichenden Regelungen. Verfahrensweisen und Institutionen, die von der GTB entwickelt bzw. gegründet wurden, werden von der IG Metall auch für Vereinbarungen in der Metall- und Elektroindustrie und anderen Branchen genutzt.

8.2 Fazit: Durch Mitgliedernähe zum Erfolg

Politik, Gesellschaft und Wirtschaft haben sich seit der Integration der GTB in die IG Metall im Jahr 1998 deutlich gewandelt. Diese Entwicklungen sind auch für die Gewerkschaftsarbeit von großer Bedeutung. So sind die heute zur Verfügung stehenden Kommunikationsmittel und Strukturen nicht mehr mit damals vergleichbar. Die GTB hatte niemals eine Internetpräsenz, es gab keine sozialen Medien, vom zeitnahen Austausch über E-Mails ganz zu schweigen. Insofern sind die Erfahrungen aus der GTB-Zeit nur bedingt übertragbar.

Dennoch lohnt ein zusammenfassender Blick auf die Elemente, die für den Erfolg der GTB wesentlich waren, denn auch heutige Gewerkschaften müssen sich Herausforderungen von vergleichbaren Dimensionen stellen: Von besonderer Bedeutung für die Tarifpolitik ist die sinkende Tarifbindung, denn auch heute noch nimmt die Reichweite der Flächentarifverträge ab. In neuen Branchen tun sich die Gewerkschaften schwer und Betriebsräte in Kleinbetrieben sind nach wie vor eher Ausnahme als Regel. Und schließlich sind Frauen auch im Jahr 2021 noch deutlich schwächer gewerkschaftlich organisiert als Männer.

Mit dem Ende der Ära Werner Bock im Jahr 1963 hatte sich die GTB-Führung neue Ziele gesetzt: Zum einen wollte sie das Verhältnis zu den Arbeitgebern und deren Verbänden entspannen (siehe Kapitel 4.1), zum anderen schlug sie einen innerorganisatorischen Reform- und Professionalisierungskurs ein, um dem sinkenden Organisationsgrad entgegenzuwirken. Ein erster Schritt war die Einführung der Finanz- und Organisationsplanung im Jahr 1967, mit der die Datenlage verbessert wurde. Die Entwicklung der Teilbranchen und Regionen wurde ebenso analysiert wie die Auswirkungen von Tarifrunden und Aktionen zum Erhalt der Branchenarbeitsplätze auf die Mitgliederentwicklung.

Ein entscheidender Meilenstein für die Entwicklung der Organisation war die Beitragsreform von 1971 (siehe Kapitel 4.4.3). Mit der fünfzigprozentigen Beitrags-erhöhung ging die GTB zwar ein Risiko ein, sicherte sich durch die dynamisierten Beiträge aber die nötige finanzielle Grundlage für die folgenden Jahrzehnte. Mit

der Vereinbarung zum Einzug der Gewerkschaftsbeiträge über die Lohnbüros und einer strikten Kontrolle der Beitragshöhe bei Bezahlung per Lastschrift war die Einhaltung der neuen Beitragsregelung gewährleistet. Darüber hinaus gelang der GTB ein solidarischer Finanzausgleich unter den örtlichen Verwaltungsstellen mit ihren heterogenen Strukturen.

Maßnahmen im Rahmen der »Vorwärtsstrategie« (siehe Kapitel 4.4.4) sollten dem durch Beschäftigungsabbau drohenden Mitgliederverlust entgegenwirken. Die durch die Beitragsreform gewonnenen Mehreinnahmen nutzte der Hauptvorstand, um zusätzliches Personal einzustellen. So sollten Mitglieder besser betreut und Nichtmitglieder in bereits gewerkschaftlich erschlossenen Betrieben gewonnen werden. Durch vermehrt initiierte Neugründungen von Betriebsräten wurde auch dort die Grundlage für eine systematische Mitgliederwerbung geschaffen. Das zusätzliche Personal wurde ausschließlich in den Verwaltungsstellen vor Ort eingesetzt, die »Schwerpunktsekretär:innen« teilweise nur befristet eingestellt; die Hauptvorstandsverwaltung wurde personell nicht verstärkt. Die Wirksamkeit dieser Maßnahmen wurden im Hinblick auf die Mitgliederentwicklung einem strengen Controlling unterworfen. Forderungen und Durchsetzungsstrategien entwickelte der Hauptvorstand immer mit Blick auf die Mitgliederarbeit: »Wie lässt sich die Bindung an die Organisation festigen? Wie wirkt das auf Beschäftigte, die noch kein Gewerkschaftsmitglied sind?«

Bei den zu Beginn der 1960er Jahre gestellten Anerkennungsforderungen (siehe Kapitel 4.1.1) ging es insbesondere um einen Nachteilsausgleich, den Mitglieder durch den Tarifvertrag als Anerkennung ihrer Beitragsleistung erhalten sollten. Dies gelang nur in den kleinen Tarifgebieten der saarländischen Textil- und Bekleidungsindustrie und der Miederindustrie. Die GTB nutzte diese Regelungen konsequent und erzielte hier die höchsten Organisationsgrade. Den Anspruch auf Tarifregelungen, die exklusiv für Mitglieder gelten, gab die GTB nie auf. In kleinem Maßstab verankerte sie diesen Gedanken auch im 1997 abgeschlossenen Tarifvertrag zur Förderung der Aus-, Fort- und Weiterbildung (siehe Kapitel 7.1.6). Durch das gewerkschaftliche Vorschlagsrecht für die Förderung wurden und werden die Mitglieder bessergestellt. Die Mittel des Bildungsfonds können zur Hälfte von den Arbeitgebern abgerufen werden.

Bei den Anerkennungsforderungen ging es im Weiteren auch um die Entlastung der Organisation. Die Administration wurde durch den tarifvertraglich verpflichtenden Beitragseinzug über die Lohnbüros entlastet, die von den Arbeitgebern bezahlte Freistellung von Tarifkommissionsmitgliedern schonte die GTB-Financen.

Die Führung der GTB hatte verstanden, dass Dauerkonflikte mit den Arbeitgebern allein keine neuen Mitglieder brachten. Durch das Angebot von mehr Kooperation statt Konfrontation wollte sie für einen größeren Kreis von Beschäftigten attraktiv werden. Zunächst zögerlich, dann durchaus kooperativ, aber auch

gefördert durch die Regierungsübernahme der SPD, vertrat sie gemeinsam mit den Arbeitgeberverbänden Brancheninteressen gegenüber der Bundesregierung und der Europäischen Gemeinschaft. Auf diesem Weg erzielte die GTB beachtliche Erfolge in der Branchenpolitik.

Als vergleichsweise kleiner Organisation gelang es ihr, die auf freien Warenhandel eingestellten Bundesregierungen zu einem mehr als dreißigjährigen »Schutzzaun« für textile Produkte zu bewegen. Bereits 1973 wurden die Importkontingente auf Druck der GTB gekürzt. Mit den Welttextilabkommen wurden ab 1974 innerhalb der Welthandelsorganisation (WTO) einmalige Schutzvorkehrungen zugunsten eines Industriezweigs in internationalen Handelsverträgen verankert (siehe Kapitel 2.1.5). Zwar leisteten dazu auch andere Akteure, vor allem stärker protektionistisch ausgerichtete Regierungen innerhalb der Europäischen Gemeinschaft (EG), maßgebliche Beiträge, dennoch konnte die GTB das Zustandekommen der Handelsbegrenzungsabkommen in der Öffentlichkeit ihrem Wirken zuschreiben.

Auch wenn die Arbeitsplatzverluste nicht nur durch die Importe verursacht wurden, reduzierte die GTB die Komplexität und spitzte ihre Aktivitäten zur Sicherung der Arbeitsplätze auf das Ringen um Verlängerung und Verbesserung der Welttextilabkommen zu. Ein wesentlicher Teil dieser Strategie war die intensive Beteiligung der Beschäftigten; die GTB aktivierte ihre Mitglieder ähnlich wie in Tarifrunden. Das Thema Arbeitsplatzsicherheit zog sich durch Betriebsversammlungen und unzählige regionale Veranstaltungen bis hin zu bundes- und europaweiten Protestaktionen. Dies fügte sich nahtlos in das gewerkschaftliche Handeln in den Betrieben vor Ort ein, bei dem die Sicherung der Beschäftigung ebenfalls ganz oben auf der Agenda stand.

Im Ergebnis konnte sich die GTB bei der Beschäftigungssicherung dennoch nicht durchsetzen. Ein Grund dafür war der beschränkte Wirkungsbereich der Welttextilabkommen, die die Verlagerung innerhalb der EG nicht abdeckten. Ein weiterer Grund liegt darin, dass die Bestimmungen der ersten Abkommen aufgrund deutlich niedrigerer Wachstumsraten und veränderten Konsumverhaltens nahezu wirkungslos waren. Auch die tarifvertraglichen Versuche, Arbeitsplätze zu sichern, blieben ohne durchschlagende Wirkung. Doch indem die GTB die Beschäftigungssicherung ganz oben auf die Agenda setzte und Aktionen mit hoher Mitgliederbeteiligung für den tarifvertraglichen Schutz und gegen die liberale Handelspolitik durchführte, unterstrich sie ihren konsequenten Einsatz für die existenziellen Anliegen der Beschäftigten. Damit gewann die GTB öffentliches Ansehen, Zustimmung und letztendlich auch Mitglieder.

Mit ihrem Einsatz für die Branche und dem Kampf um inländische Arbeitsplätze verschaffte sich die Gewerkschaft die nötige »Beinfreiheit« in der Einkommens-Tarifpolitik. Bis in die 1990er Jahre hinein konnte sie im Großen und Ganzen mit der durchschnittlichen industriellen Lohnentwicklung mithalten und

enttäuschte die Erwartungen der Mitglieder nicht, obwohl die Wirtschaftskennziffern der Textil- und der Bekleidungsindustrie unterdurchschnittlich waren. Auch ihren weitergehenden Gestaltungsanspruch in der Tarifpolitik erfüllte die GTB unter vergleichsweise ungünstigen Rahmenbedingungen. Über Einkommen, Arbeitszeit und Urlaub hinaus gelang es, konkret auf die Arbeitsbedingungen einzuwirken. So erreichte sie in der Bekleidungsindustrie durch den 1979 vereinbarten Manteltarifvertrag die Umgestaltung zehntausender Arbeitsplätze unter arbeitswissenschaftlichen Gesichtspunkten.

Durch die hohe Tarifbindung der Unternehmen konnten sich die Beschäftigten darauf verlassen, direkt von den Tarifverträgen und Verbesserungen zu profitieren. Zudem gab es in Sachen Tarifbindung einen »sozialen Kontrollmechanismus«: Durch den Weiterbildungs-Tarifvertrag von 1997 (siehe Kapitel 7.1.6) hatte die GTB eine genaue Kenntnis über die Tarifbindung, denn der paritätisch verwaltete Topf der Fördermittel wurde durch die tarifgebundenen Betriebe gespeist, weshalb die Arbeitgeberverbände Betriebe und Beschäftigtenzahlen offenlegen mussten. Demnach galten die Flächentarifverträge im Jahr 1998, als die GTB aufgelöst wurde, noch für knapp 80 Prozent der Beschäftigten in der Textil- und der Bekleidungsindustrie. Hinzu kam, dass ein Großteil der Bekleidungs-Tarifverträge bis Mitte der 1990er Jahre aufgrund gemeinsamer Initiative von GTB und BBI für allgemeinverbindlich erklärt wurde. Damit galten die Tarifverträge auch für Klein- und Mittelbetriebe, die nicht zum BBI gehörten, und die GTB musste in gewerkschaftlich neu erschlossenen Produktionsstätten nicht sofort Tarifverträge durchsetzen, sondern im Problemfall nur deren Erfüllung.

Durch die bis in die Kleinbetriebe reichende Beteiligung war die GTB-Tarifpolitik basisnah verankert. Diese sehr intensive Mitwirkungsmöglichkeit war ein ausgezeichneter Seismograph für die betriebliche Stimmung, an dem die gewerkschaftliche Politik ausgerichtet werden konnte, was Fehlschläge verhinderte. Das Selbstbewusstsein von Funktionär:innen der unteren Ebene war gestärkt, weil der Hauptvorstand keine offiziellen Empfehlungen für die Forderungsaufstellung gab. Die starke Mitgliederorientierung gewährleistete eine hohe Beteiligung an Kampfmaßnahmen selbst in wirtschaftlich schwierigsten Zeiten.

Dies galt nicht nur für Warnstreiks; die Gewerkschaft rief auch des Öfteren zu Urabstimmungen über einen Streik auf und nutzte dieses Kampfmittel selbst in Jahren mit starken Umsatzeinbrüchen. Entscheidungsgrundlage war ein Widerstandswille insbesondere bei den Funktionsträger:innen der mittleren Ebene, die sich auch bei schwieriger wirtschaftlicher Lage keinem Arbeitgeberdiktat beugen wollten. Dieser Kampfbereitschaft trat der Hauptvorstand bewusst nicht entgegen und bewies damit Handlungsfähigkeit gegenüber Arbeitgebern und der politischen Ebene.

Auf Arbeitgeberforderungen, die aus Gewerkschaftssicht nicht dauerhaft abzuwehren waren, ging die GTB so rechtzeitig ein, dass sie einen Gegenwert für

ihre Zugeständnisse erzielen konnte. In der Bekleidungsindustrie handelte sie für ihr Entgegenkommen bei der Arbeitszeitflexibilisierung Zuschläge auf Geld oder Freizeit aus – lange bevor dieses Thema branchenübergreifend eine Rolle spielte. In der Textilindustrie stimmte sie der Freigabe des Samstags als regelmäßigem Produktionstag zu und erreichte im Gegenzug die Verkürzung der Arbeitszeit (siehe Kapitel 6.2.3).

Als die Tarifverträge in den 1990er Jahren unter schwierigsten wirtschaftlichen Bedingungen in vielen Betrieben ausgehebelt wurden, gelang der GTB ein Befreiungsschlag. Bereits acht Jahre vor dem »Pforzheimer Abkommen« für die Metall- und Elektroindustrie begegnete sie der Erosion der Flächentarifverträge mit einer Öffnungsklausel, deren Anwendung verbindlich in den Konditionen der Flächentarifverträge mündete. Damit wurden betriebliche Abkommen wieder mit dem Tarifvertrag »eingefangen«. Für diesen auch die Arbeitgeberverbände entlastenden Schritt trotzte die Gewerkschaft der Gegenseite den Weiterbildungstarifvertrag mit einem Bildungsfonds ab – eine Vereinbarung, die auch 25 Jahre später immer noch einmalig in der deutschen Tariflandschaft ist (siehe Kapitel 7.1.6). In der Textil- und der Bekleidungsindustrie Westdeutschlands blieb trotz der oft schwierigen wirtschaftlichen Situation der Austritt aus den Arbeitgeberverbänden oder der Tarifbindung die Ausnahme.

Den regelmäßigen Dialog mit Arbeitgeberverbänden außerhalb der Tarifrunden hatte die GTB schon 1964 für die Niederindustrie und 1979 für die Bekleidungsindustrie in Tarifverträgen festgeschrieben. Auch in den Gremien des Trägervereins auf Grundlage des Tarifvertrags zur Aus-, Fort- und Weiterbildung kamen die Spitzen der Tarifvertragsparteien regelmäßig zusammen. Dass die GTB und der BBI gemeinsam Träger der »Bekleidungsfachschule Aschaffenburg«, einer privaten Berufsfachschule waren, ist ebenfalls außergewöhnlich.

So riss der Gesprächsfaden zwischen Arbeitgeberverbänden und der Gewerkschaft trotz zahlreicher Auseinandersetzungen und Streiks nicht ab. Das in den 1950er Jahren ohne Übertreibung als feindschaftlich zu bezeichnende Verhältnis war im Laufe der Jahre einer respektvollen Gegnerschaft gewichen, wie sie in anderen Branchen in den 1980er und 1990er Jahren nicht selbstverständlich war. Gleichwohl verteilte keine Seite Geschenke. Spätestens ab 1990 sperrten sich die Arbeitgeber gegen tarifpolitische »Geleitzüge«, also den vollständigen oder teilweisen Nachvollzug der Tarifabschlüsse von wirtschaftlichen Leitbranchen. Auf der anderen Seite taten sich die gewerkschaftlichen Tarifkommissionen angesichts der Verlagerungspolitik der Unternehmen auch bei wirtschaftlich schwieriger Branchenlage mit Zugeständnissen schwer. Der Hauptgrund hierfür lag in der radikalen Politik der Produktionsverlagerung in Niedriglohnländer.

Jedoch galt besonders in der Textil- und der Bekleidungsbranche, dass der Ton die Musik macht. In den Klein- und Mittelbetrieben gab es keinen abgehobenen Unternehmensvorstand, sondern den persönlich bekannten Chef bzw. die per-

sönlich bekannte Chefin. Bei allen Konflikten blieb man im Umgang miteinander verbindlich. Dies erwarteten die Mitglieder auch von denjenigen, die die GTB vor Ort repräsentierten, und den gewerkschaftlichen Publikationen. Zwischen der Praxis der Interessenvertretung auf Betriebsebene und der gewerkschaftlichen Rhetorik, wie sie auf Flugblättern und in der Mitgliederzeitung zu lesen war, klaffte keine Lücke. Der erwartete sachliche Umgang miteinander bedeutete auch nicht den Verzicht auf eine konsequente Interessenvertretung, insbesondere in den Tarifrunden. Die GTB wurde zwar oft als leise wahrgenommen, blieb aber nicht wirkungslos. Das Bild der »Friedfische«, die sich nun ins Becken der IG Metall-Haie begaben, wie es die Presse anlässlich der Integration in die IG Metall zeichnete, entsprach nicht der Wirklichkeit.

Intern gab es für die GTB seit Ende der 1960er Jahre keine wichtigere Aufgabe als die Mitgliederwerbung. Dabei war die von ihr initiierte Neugründung von Betriebsräten entscheidend, denn nur in Betrieben mit Betriebsrat konnte sie gezielt Mitglieder werben. Trotz zahlreicher Betriebsschließungen blieb die Anzahl der Betriebe mit Betriebsrat in der Textil- und der Bekleidungsindustrie über Jahrzehnte nahezu konstant, weil es kontinuierlich gelang, Betriebe neu gewerkschaftlich zu organisieren. Dazu nutzte die GTB ihr Mitwirken in den Gremien der Sozialversicherung, durch das sie über eine aktuelle Datenlage aller zu ihrem Organisationsbereich zählender Betriebe verfügte.

Das Betriebsverfassungsgesetz hatte 1972 die Möglichkeit erleichtert, Betriebsratsgründungen extern einzuleiten. Dazu wurden in der Praxis viele Strategien entwickelt, die den regionalen und betrieblichen Gegebenheiten angepasst waren. Mitglieder, die ihren Arbeitsplatz gewechselt hatten, wurden zwecks Sammeln von Informationen kontaktiert, vor Betrieben ohne Betriebsrat wurden regelmäßig Flugblätter verteilt und Kontakte geknüpft. Betriebsversammlungen zur Einleitung von Betriebsratswahlen wurden in kleinen vertraulichen Kreisen vorbereitet, insbesondere um Beschäftigte vor Repressionen zu schützen. Dies geschah schon, dreißig Jahre bevor bei IG Metall und ver.di zahlreiche Erschließungsstrategien unter dem Schlagwort »Organizing« Eingang in die Organisationspraxis fanden. Bei der GTB sorgte ein in die Satzung aufgenommenes Belohnungssystem dafür, dass jede Verwaltungsstelle nach der Erschließung neuer Betriebe über den Beitragsanteil der neu gewonnenen Mitglieder hinaus mit zusätzlichen Strukturmitteln gefördert wurde.

Aufgrund der Klein- und Mittelbetriebsstruktur war die Anzahl der Betriebsratsmitglieder im Verhältnis zu den Beschäftigten relativ hoch. Die GTB band die Betriebsratsmitglieder als gewerkschaftliche Vertrauensleute ein, was zugleich eine enge Kommunikation sicherte. Sie schaffte es auch in einem für diese Zeit außergewöhnlichen Maße, Frauen für die Mitarbeit zu gewinnen. Ab den 1980er Jahren wurde die Mehrheit der Betriebsratsgremien von Frauen geleitet, was in allen anderen Industriebranchen eine absolute Ausnahme war. Über ihre Funk-

tion als gewerkschaftliche Vertrauensperson gewannen die Betriebsrätinnen Einfluss auf die Tarifpolitik. Für viele Arbeiterinnen waren die in den Betriebsräten aktiven Frauen Vorbilder, so dass diese einen wesentlichen Beitrag für den hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad leisteten.

Unmittelbar nach der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes organisierte die GTB ab 1972 eine Bildungsoffensive. Diese legte den Schwerpunkt auf Angebote nach § 37 Absatz 7 Betriebsverfassungsgesetz, so dass die Arbeitgeber nur die Freistellung und keine Seminarkosten zu tragen brauchten. Dies war zwar kostenintensiv für die GTB, aber sie erreichte mit ihren Angeboten eine breite Mehrheit der Betriebsratsmitglieder. Außerdem waren die Seminarthemen laut Betriebsverfassungsgesetz nicht eng an die Betriebsratsarbeit gebunden, so dass auch gewerkschaftliche Fragestellungen einschließlich Mitgliederwerbung fester Bestandteil der Schulungen waren.

Als Referent:innen fungierten überwiegend Gewerkschaftssekretär:innen aus der Region, so dass die Bildungsinhalte zu den aktuellen Problemstellungen der Betriebsratsarbeit passten. Die Seminare wurden ortsnah durchgeführt, was den Frauen entgegenkam, die traditionell für Familie und Haushalt zuständig waren. Die nah am betrieblichen Geschehen und praxisorientiert ausgerichteten Qualifikations- und Motivationsmaßnahmen bildeten das Fundament des hohen Organisationsgrads der GTB.

Diese Form der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit vertiefte zugleich die Kenntnis der Gewerkschaftssekretär:innen über die Problemlagen in den Betrieben. Die GTB war so ausgerichtet, dass sie hierfür einen Großteil ihrer Arbeitszeit aufwendete. Die Gewerkschaftssekretär:innen unterstützten die Betriebsräte nicht nur durch regelmäßige Konsultationsgespräche, sondern nahmen auch an Betriebsratssitzungen teil und halfen bei der Beschlussfassung und dem Schriftverkehr mit den Arbeitgebern. Dadurch standen die Hauptamtlichen mit vielen »einfachen« Mitgliedern der Betriebsratsgremien in Kontakt. Nur in Ausnahmefällen organisierte man externe Unterstützung z. B. durch Rechtsanwält:innen. In vielen Fällen waren die GTB-Sekretär:innen aufgrund ihrer engen Bindung zu den Betriebsräten qualifizierte Berater:innen in strategischen, taktischen, organisatorischen und rechtlichen Angelegenheiten, aber häufig auch Problemlöser.

Die politischen Sekretär:innen beim Hauptvorstand leisteten neben ihren strategischen und die Verwaltungsstellen unterstützenden Tätigkeiten den überwiegenden Teil der Referententätigkeit in den zentralen Bildungsstätten. So hatte auch die Hauptvorstandsverwaltung eine gute Kenntnis der realen Situation in den Betrieben und konnte Materialien für die Arbeit in Verwaltungsstellen und Betrieben mit großer Praxisnähe erstellen. Darüber hinaus übernahmen fast alle Sekretär:innen beim Hauptvorstand regelmäßig Referenteneinsätze in Verwaltungsstellen, insbesondere auch bei den häufigen Wochenendschulungen.

Bevor sie politische Sekretär:innen wurden, waren die entsprechenden Mitarbeiter:innen fast ausnahmslos als Betriebsratsmitglieder in der Branche tätig gewesen. Für ihre hauptamtliche Tätigkeit wurden sie in gewerkschaftsnahen Einrichtungen qualifiziert, unter anderem der Akademie der Arbeit in Frankfurt und der Sozialakademie in Dortmund. Ab Mitte der 1960er Jahre absolvierten alle Neueingestellten zusätzlich eine interne achtzehnmonatige Theorie- und Praxisausbildung, bevor sie in den Verwaltungsstellen ihre Tätigkeit aufnahmen. Die gewerkschaftlichen Führungskräfte wurden ganz überwiegend aus diesem Kreis rekrutiert.

Alle Bezirksleiter:innen und die Mehrzahl der GHV-Mitglieder hatten somit eine große Nähe zur Praxis, weil sie zuvor ehrenamtlich in Textil- und Bekleidungsbetrieben tätig gewesen waren. Dass den Hauptamtlichen die Branchengegebenheiten bis hin zu den einzelnen Arbeitsprozessen vertraut waren, war charakteristisch für die GTB. Die enge Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen wirkte sich auch auf das Handeln der Organisation aus: Gewerkschaftliche Strategien wurden nicht über die Köpfe der Mitglieder hinweg erdacht; Aktionsformen entsprachen dem, was in den Betrieben umsetzbar war und Unterstützung fand.

Aus der Hilfestellung der Gewerkschaftssekretär:innen für die Betriebsräte erwuchs die Verpflichtung der Ehrenamtlichen, Mitglieder für die Gewerkschaft zu werben, denn die Anzahl der Hauptamtlichen, die Existenz der Verwaltungsstellen und somit die ortsnahe Betreuung hing direkt von der Anzahl der Mitglieder ab. Dies war allen betrieblichen Funktionär:innen bewusst, so dass die Mitgliederwerbung im ureigenen Interesse der Betriebsräte war. Motivationsfördernd wirkten auch die Anerkennungsprämien für aktiv Werbende, die es in der GTB seit den 1960er Jahren gab. Dies waren meist keine Geldprämien, sondern kleine Sachgeschenke in Form von Produkten aus der Branche. In Verlosungsaktionen wurden höherwertige Prämien bis hin zu Reisen vergeben. Durch die Zufallsauswahl hatten auch Werbende aus Kleinbetrieben oder Mitglieder, die nur einen Kollegen oder eine Kollegin für die GTB gewonnen hatten, die Chance auf eine hochwertige »Belohnung«. Die erfolgreiche Mitgliederwerbung der GTB spricht für den psychologischen Effekt dieses Konzeptes.

Bereits in den 1970er Jahren wurden anlassbezogene Drucksachen entwickelt, mit denen Nichtmitglieder individuell angesprochen werden konnten. Dies waren beispielsweise Glückwunschschreiben zum Ende der Probezeit oder die Ankündigung des beginnenden Anspruchs auf bestimmte Tarifleistungen nach einer gewissen Zeit der Betriebszugehörigkeit, aber auch Glückwünsche zum Geburtstag. Entsprechende »Anregungen« für Werbegespräche erhielten vor allem die Betriebsratsmitglieder.

Grundsätzlich gelang es der GTB, die Identifikation der Beschäftigten mit ihrer Branche auf sich zu übertragen – schon ihr Name machte die Zuständig-

keit für diesen klar abgegrenzten Wirtschaftsbereich deutlich. Spätestens mit der Globalisierungswelle in diesen Branchen wurde die GTB zur öffentlich anerkannten Sprecherin der Textil- und der Bekleidungsindustrie, denn den Arbeitgeberverbänden gelang es aufgrund der differenzierten Interessen beim Kernthema »Internationalisierung der Produktion« nicht, diese Rolle in der Öffentlichkeit in ihrem Sinne zu besetzen. Die GTB nutzte die Chance und ergriff auf politischer Ebene erfolgreich die Initiative, so dass sie auch von der Bundesregierung als Branchenvertretung respektiert wurde.

Sowohl die Betreuung von Kleinbetrieben als auch die Gewinnung weiblicher Mitglieder und ihre Einbindung in die Gewerkschaftsarbeit hatte die GTB besser gelöst als andere Gewerkschaften. Sie hatte trotz der jahrzehntelangen Produktionsverlagerung nicht nur Tarifverträge abgeschlossen, sondern schaffte es sogar, die Arbeitsbedingungen einer deutlichen Mehrheit der Beschäftigten durch stabile Flächentarifverträge zu regeln. In Branchen, in denen der Anteil qualifizierter Facharbeiter:innen relativ klein war und die durch eine hohe Fluktuation, bescheidene wirtschaftliche Prosperität sowie einen rasanten Strukturwandel geprägt waren, erarbeitete sich die GTB einen überdurchschnittlich hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad.

Am Ende war es der Schrumpfungsprozess der Textil- und der Bekleidungsindustrie, der die GTB ihre finanzielle Kraft kostete. Um ihre eigenen Ansprüche an Handlungs- und Durchsetzungsfähigkeit sowie bundesweiter Präsenz weiter erfüllen zu können, beschloss sie, ihre Selbstständigkeit aufzugeben. Alle Aktiven waren überzeugt, dass sie keine Erblast in die aufnehmende Gewerkschaft IG Metall einbrachten, sondern ein außergewöhnliches und einzigartiges Erbe.

Tabellenanhang

*Tabelle 1: Mitglieder des Geschäftsführenden Hauptvorstandes (GHV)
der Gewerkschaft Textil-Bekleidung*

Wahl	Vorsitz	Stellvertretender Vorsitz	Kassierer
1949	Werner Bock	Bernhard Tacke	Paul Trost
1951	Werner Bock	Bernhard Tacke	Paul Trost
1953	Werner Bock	Bernhard Tacke	Paul Trost
1955	Werner Bock	Bernhard Tacke	Paul Trost
1957	Werner Bock	Hugo Karpf	Paul Trost
1959	Werner Bock	Karl Dörpinghaus	Paul Trost
1961	Werner Bock	Karl Buschmann	Paul Trost
1963	Karl Buschmann	Johann Bongartz	Paul Trost
1965	Karl Buschmann	Johann Bongartz	Paul Trost
1968	Karl Buschmann	Martin Heiß	Paul Trost
1971	Karl Buschmann	Martin Heiß Walter Schongen ³⁾	Hans Pfister
1974	Karl Buschmann	Walter Schongen	Hans Pfister
1978	Berthold Keller	Walter Schongen	Hans Pfister
1982	Berthold Keller	Walter Schongen Hermann Paschen ³⁾	Hans Pfister
1986	Berthold Keller	Hermann Paschen	Hans Pfister Serv Hennes ³⁾
1990	Willi Arens	Hermann Paschen	Serv Hennes
1994	Willi Arens	Hermann Paschen	

1) Karl Pöhlmann wurde 1949 zum Zweiten Vorsitzenden gewählt, eine Funktion, die 1951 abgeschafft wurde. Er trat sein Amt aber nicht an, sondern übernahm die Leitung des vereinigten Bezirks Baden-Württemberg.

2) Hugo Karpf wurde 1949 zum Stellvertreter des Zweiten Vorsitzenden gewählt.

3) Während der Legislaturperiode vom Beirat nachgewählt bzw. in eine neue Funktion gewählt.

Quelle: Eigene Darstellung nach den Geschäftsberichten des GTB-Hauptvorstandes.

	Weitere Mitglieder			
	Karl Pöhlmann ¹⁾	Hugo Karpf ²⁾	Liesel Kipp-Kaule	Fritz Knepper
	Liesel Kipp-Kaule	Fritz Knepper	Karl Buschmann	Hugo Karpf
	Liesel Kipp-Kaule	Fritz Knepper	Karl Buschmann	Hugo Karpf
	Liesel Kipp-Kaule	Fritz Knepper	Karl Buschmann	Hugo Karpf
	Liesel Kipp-Kaule	Fritz Knepper	Karl Buschmann	Martin HeiB
	Liesel Kipp-Kaule	Fritz Knepper	Karl Buschmann	Martin HeiB
	Liesel Kipp-Kaule	Johann Bongartz	Josef Hoffmann	Martin HeiB
	Martin Lange	Hermann Schumacher	Josef Hoffmann	Martin HeiB
	Martin Lange	Hermann Schumacher	Josef Hoffmann	Martin HeiB
	Martin Lange Gerda Linde ³⁾	Hermann Schumacher	Josef Hoffmann	Walter Schongen
	Gerda Linde	Hermann Schumacher	Josef Hoffmann	Walter Schongen Berthold Keller ³⁾
	Gerda Linde	Hermann Schumacher	Josef Hoffmann	Hermann Paschen
	Gerda Linde	Hermann Schumacher	Josef Hoffmann	Hermann Paschen
	Gerda Linde	Hermann Schumacher	Josef Hoffmann Serv Hennes ³⁾	Hermann Paschen Willi Arens ³⁾
	Waltraud Hessedenz	Hermann Schumacher Wolfgang Stender ³⁾	Serv Hennes Manfred Schallmeyer ³⁾	Willi Arens
	Waltraud Hessedenz	Wolfgang Stender Winfried Hüren ³⁾	Manfred Schallmeyer	
	Waltraud Hessedenz	Winfried Hüren	Manfred Schallmeyer	

Tabelle 2: Zusammensetzung des GTB-Hauptvorstandes nach Geschlecht

Jahr	Ehrenamtliche männlich	Ehrenamtliche weiblich	Geschäfts-führende männlich	Geschäfts-führende weiblich	Frauenanteil insgesamt
1949	7	0	6	1	7,1%
1951	8	1	6	1	12,5 %
1953	8	1	6	1	12,5 %
1955	9	2	6	1	16,7 %
1957	9	2	6	1	16,7 %
1959	9	2	6	1	16,7 %
1961	9	2	6	1	16,7 %
1963	9	2	7	0	11,1 %
1965	9	5	7	0	23,8 %
1968	9	5	7	0	23,8 %
1971	9	4	6	1	23,8 %
1974	10	4	6	1	23,8 %
1978	11	3	6	1	19,0 %
1982	11	3	6	1	19,0 %
1986	10	4	6	1	23,8 %
1990	9	5	5	1	30,0 %
1992*	11	8	5	1	36,0 %
1994	12	5	4	1	27,3 %

* bis 1990 alte Bundesrepublik, ab 1992 Gesamtdeutschland

Quelle: Eigene Darstellung nach den Geschäftsberichten des GTB-Hauptvorstandes.

Tabelle 3: Zusammensetzung des GTB-Beirats und der Delegierten auf Gewerkschaftstagen nach Geschlecht

Jahr	Beirat			Gewerkschaftstag		
	Mitglieder männlich	Mitglieder weiblich	Frauenanteil	Delegierte männlich	Delegierte weiblich	Frauenanteil
1949	23	7	23,3 %	137	23	14,4 %
1951	23	7	23,3 %	210	32	13,2 %
1953	24	6	20,0 %	223	26	10,5 %
1955	23	7	23,3 %	183	38	17,0 %
1957	23	7	23,3 %	204	33	14,0 %
1959	23	7	23,3 %	200	36	15,3 %
1961	23	7	23,3 %	203	42	17,1 %
1963	23	7	23,3 %	201	31	14,9 %
1965	23	7	23,3 %	176	36	17,0 %
1968	25	5	16,7 %	174	32	15,5 %
1971	23	7	23,3 %	176	33	15,8 %
1974	87	23	20,9 %	159	50	23,9 %
1978	88	22	20,0 %	146	61	29,5 %
1982	87	23	20,9 %	155	56	26,5 %
1986	65	45	40,9 %	134	76	36,2 %
1990	95	65	40,6 %	135	74	35,4 %
1992*	117	73	38,4 %	135	74	35,4 %
1994	Aufgelöst laut Satzung			133	70	34,5 %

* bis 1990 alte Bundesrepublik, ab 1992 Gesamtdeutschland

Quelle: Eigene Darstellung nach den Geschäftsberichten des GTB-Hauptvorstandes.

Tabelle 4: Politische Sekretär:innen der GTB nach Ebenen und Geschlecht

Jahr	Hauptvorstandsverwaltung		Bezirksleitungen		Geschäftsführung der Verwaltungsstelle		Sekretär:innen der Verwaltungsstelle		Summe alle	Summe weiblich	Anteil weiblich
	m	w	m	w	m	w	m	w			
1952	12	0	7	2	92	3	34	4	164	10	6,1%
1954	14	0	6	1	88	4	35	2	170	8	4,7%
1956	13	1	6	4	88	2	33	0	165	8	4,8%
1958	17	1	7	3	95	1	36	0	180	6	3,3%
1960	15	2	7	2	95	1	40	0	176	6	3,4%
1962	16	2	8	3	95	0	35	0	176	6	3,4%
1964	16	2	8	3	93	1	46	2	185	9	4,9%
1967	19	2	5	2	88	2	39	4	174	11	6,3%
1970	18	1	7	1	81	3	38	5	178	11	6,2%
1973	21	2	7	1	79	2	38	6	193	12	6,2%
1977	25	3	11	0	65	2	65	7	196	13	6,6%
1981	26	3	10	0	64	1	61	9	192	14	7,3%
1985	26	3	12	0	58	2	48	10	172	16	9,3%
1989	21	3	8	0	56	5	45	11	168	20	11,9%
1993	19	4	8	0	32	16	36	19	149	44	29,5%

m = männlich, w = weiblich

Quelle: Eigene Darstellung nach den Geschäftsberichten des GTB-Hauptvorstandes.

Tabelle 5: Entwicklung der GTB-Mitgliederzahlen (1950–1996)

Jahr	Textil	Bekleidung	gesamt*
1950	322.661	86.720	409.381
1951	353.192	96.706	449.898
1952	336.431	94.912	431.343
1953	319.689	90.670	410.359
1954	299.390	83.861	383.251
1955	285.014	80.250	365.264
1956	280.621	80.611	361.232
1957	276.351	81.194	357.545
1958	273.996	80.611	354.607
1959	271.569	76.720	354.847
1960	275.333	79.966	355.299
1961	270.744	80.485	351.229
1962	259.805	81.001	340.806
1963	251.296	83.279	334.575
1964	245.631	86.667	332.298
1965	245.088	90.301	335.389
1966	241.311	87.123	328.434
1967	226.459	85.537	311.996
1968	221.311	88.101	309.412
1969	220.925	87.955	308.880
1970	218.513	84.400	302.913
1971	206.721	80.419	287.140
1972	208.526	83.079	291.605
1973	209.651	85.914	295.565
1974*	175.133	73.576	287.641
1975	169.811	73.938	283.234
1976	169.233	77.145	286.556
1977	166.942	78.696	286.971
1978	165.268	83.164	290.143
1979	166.242	84.663	293.851
1980	163.316	85.999	293.766
1981	157.679	84.418	289.009
1982	146.869	80.377	276.235
1983	139.521	76.752	263.920
1984	130.657	67.142	260.165
1985	130.026	65.456	258.846
1986	129.078	62.410	255.969
1987	126.689	60.995	254.417
1988	121.426	60.649	253.493
1989	117.955	57.642	250.783
1990	115.602	56.069	249.880
1991	170.428	72.467	348.095
1992	121.089	54.452	288.198
1993	95.239	44.334	255.708
1994	84.894	36.322	234.219
1995	73.740	30.522	216.288
1996	63.610	26.313	199.166

* Ab 1974 wurden sonstige Branchen, Rentner:innen und Arbeitslose nicht mehr den Branchen »Textil« und »Bekleidung« zugeordnet, daher liegt die Gesamtzahl ab diesem Jahr über der Summe der Branchenzahlen.

Quelle: Eigene Darstellung nach den Geschäftsberichten des GTB-Hauptvorstandes.

Tabelle 6: Entwicklung des durchschnittlichen Bruttomonatsverdienstes von Frauen (1957–1995)

Jahr	Verarbeitendes Gewerbe (in Euro)	Textil (in Euro)	Bekleidung (in Euro)	Verhältnis Textil zu Verarbeitendes Gewerbe	Verhältnis Bekleidung zu Verarbeitendes Gewerbe
1957	143	143	139	100,0 %	97,2 %
1958	152	152	148	100,0 %	97,4 %
1959	161	165	156	102,5 %	96,9 %
1960	182	187	169	102,7 %	92,9 %
1961	204	209	200	102,5 %	98,0 %
1962	226	230	226	101,8 %	100,0 %
1963	239	248	239	103,8 %	100,0 %
1964	256	256	243	100,0 %	94,9 %
1965	282	287	274	101,8 %	97,2 %
1966	304	304	295	100,0 %	97,0 %
1967	308	308	291	100,0 %	94,5 %
1968	326	326	313	100,0 %	96,0 %
1969	361	361	343	100,0 %	95,0 %
1970	408	408	387	100,0 %	94,9 %
1971	452	443	430	98,0 %	95,1 %
1972	495	482	469	97,4 %	94,7 %
1973	552	543	513	98,4 %	92,9 %
1974	608	591	565	97,2 %	92,9 %
1975	643	630	604	98,0 %	93,9 %
1976	708	687	652	97,0 %	92,1 %
1977	760	726	704	95,5 %	92,6 %
1978	808	769	739	95,2 %	91,5 %
1979	852	813	778	95,4 %	91,3 %
1980	908	860	826	94,7 %	91,0 %
1981	952	891	860	93,6 %	90,3 %
1982	986	925	878	93,8 %	89,0 %
1983	1.021	965	908	94,5 %	88,9 %
1984	1.056	1.004	934	95,1 %	88,4 %

Jahr	Verarbeitendes Gewerbe (in Euro)	Textil (in Euro)	Bekleidung (in Euro)	Verhältnis Textil zu Verarbeitendes Gewerbe	Verhältnis Bekleidung zu Verarbeitendes Gewerbe
1985	1.099	1.038	969	94,4 %	88,2 %
1986	1.138	1.073	1.008	94,3 %	88,6 %
1987	1.177	1.112	1.043	94,5 %	88,6 %
1988	1.225	1.156	1.086	94,4 %	88,7 %
1989	1.264	1.204	1.121	95,3 %	88,7 %
1990	1.321	1.238	1.156	93,7 %	87,5 %
1991	1.399	1.308	1.212	93,5 %	86,6 %
1992	1.460	1.343	1.264	92,0 %	86,6 %
1993	1.503	1.382	1.308	91,9 %	87,0 %
1994	1.569	1.421	1.321	90,6 %	84,2 %
1995	1.629	1.473	1.373	90,4 %	84,3 %

Datenquelle: Statistisches Bundesamt (Destatis) (2020): Verdiensterhebung im Produzierenden Gewerbe 1950–1995; eigene Berechnungen.

Tabelle 7: Entwicklung des durchschnittlichen Bruttomonatsverdienstes von Männern (1957–1995)

Jahr	Verarbeitendes Gewerbe (in Euro)	Textil (in Euro)	Bekleidung (in Euro)	Verhältnis Textil zu Verarbeitendes Gewerbe	Verhältnis Bekleidung zu Verarbeitendes Gewerbe
1957	248	213	217	85,9 %	87,5 %
1958	256	217	222	84,8 %	86,7 %
1959	269	230	239	85,5 %	88,8 %
1960	300	256	256	85,3 %	85,3 %
1961	326	282	291	86,5 %	89,3 %
1962	356	308	322	86,5 %	90,4 %
1963	378	330	343	87,3 %	90,7 %
1964	408	356	356	87,3 %	87,3 %
1965	452	391	404	86,5 %	89,4 %
1966	478	421	426	88,1 %	89,1 %
1967	474	421	417	88,8 %	88,0 %
1968	508	448	448	88,2 %	88,2 %
1969	569	495	487	87,0 %	85,6 %
1970	643	561	539	87,2 %	83,8 %
1971	704	617	608	87,6 %	86,4 %
1972	756	665	652	88,0 %	86,2 %
1973	843	743	717	88,1 %	85,1 %
1974	912	795	791	87,2 %	86,7 %
1975	952	830	843	87,2 %	88,6 %
1976	1.043	917	899	87,9 %	86,2 %
1977	1.125	965	978	85,8 %	86,9 %
1978	1.177	1.021	1.034	86,7 %	87,9 %
1979	1.243	1.073	1.078	86,3 %	86,7 %
1980	1.317	1.134	1.156	86,1 %	87,8 %
1981	1.373	1.177	1.199	85,7 %	87,3 %
1982	1.421	1.212	1.195	85,3 %	84,1 %
1983	1.469	1.286	1.243	87,5 %	84,6 %
1984	1.521	1.325	1.277	87,1 %	84,0 %

Jahr	Verarbeitendes Gewerbe (in Euro)	Textil (in Euro)	Bekleidung (in Euro)	Verhältnis Textil zu Verarbeitendes Gewerbe	Verhältnis Bekleidung zu Verarbeitendes Gewerbe
1985	1.573	1.364	1.312	86,7 %	83,4 %
1986	1.621	1.412	1.369	87,1 %	84,5 %
1987	1.677	1.460	1.416	87,1 %	84,4 %
1988	1.747	1.516	1.451	86,8 %	83,1 %
1989	1.808	1.577	1.490	87,2 %	82,4 %
1990	1.886	1.616	1.516	85,7 %	80,4 %
1991	1.977	1.686	1.577	85,3 %	79,8 %
1992	2.068	1.755	1.660	84,9 %	80,3 %
1993	2.099	1.803	1.729	85,9 %	82,4 %
1994	2.203	1.881	1.764	85,4 %	80,1 %
1995	2.290	1.938	1.812	84,6 %	79,1 %

Datenquelle: Statistisches Bundesamt (Destatis) (2020): Verdiensterhebung im Produzierenden Gewerbe 1950–1995; eigene Berechnungen.

Tabelle 8: Wirtschaftliche Kennzahlen des Textilgewerbes (1951–1998)

Jahr	Betriebe	Veränderung gegenüber Vorjahr	Beschäftigte	Veränderung gegenüber Vorjahr	Bruttolohnsumme (in 1000 Euro)	Veränderung gegenüber Vorjahr	
Früheres Bundesgebiet*							
1951	4.208	—	596.636	—	891.649	—	
1952	4.317	2,6 %	568.834	–4,7 %	887.748	–0,4 %	
1953	4.407	2,1 %	599.516	5,4 %	1.007.029	13,4 %	
1954	4.455	1,1 %	609.163	1,6 %	1.037.578	3,0 %	
1955	4.449	–0,1 %	625.432	2,7 %	1.121.471	8,1 %	
1956	4.489	0,9 %	640.988	2,5 %	1.248.421	11,3 %	
1957	4.443	–1,0 %	647.967	1,1 %	1.332.189	6,7 %	
1958	4.389	–1,2 %	618.756	–4,5 %	1.352.544	1,5 %	
1959	4.262	–2,9 %	595.248	–3,8 %	1.400.978	3,6 %	
1960	4.382	2,8 %	613.660	3,1 %	1.622.392	15,8 %	
1961	4.394	0,3 %	605.427	–1,3 %	1.750.119	7,9 %	
1962	4.381	–0,3 %	584.137	–3,5 %	1.840.847	5,2 %	
1963	4.320	–1,4 %	572.435	–2,0 %	1.921.269	4,4 %	
1964	4.186	–3,1 %	556.582	–2,8 %	2.017.840	5,0 %	
1965	4.096	–2,2 %	546.888	–1,7 %	2.157.084	6,9 %	
1966	4.038	–1,4 %	537.766	–1,7 %	2.264.930	5,0 %	
1967	3.917	–3,0 %	489.509	–9,0 %	2.136.287	–5,7 %	
1968	3.748	–4,3 %	488.570	–0,2 %	2.308.913	8,1 %	
1969	3.705	–1,1 %	507.403	3,9 %	2.582.451	11,8 %	
1970	3.615	–2,4 %	500.943	–1,3 %	2.915.236	12,9 %	
1971	3.512	–2,8 %	480.826	–4,0 %	3.115.515	6,9 %	
1972	3.405	–3,0 %	459.072	–4,5 %	3.253.096	4,4 %	
1973	3.269	–4,0 %	436.384	–4,9 %	3.486.515	7,2 %	
1974	3.102	–5,1 %	394.982	–9,5 %	3.478.347	–0,2 %	
1975	2.894	–6,7 %	357.442	–9,5 %	3.386.621	–2,6 %	
1976	2.765	–4,5 %	341.707	–4,4 %	3.535.347	4,4 %	

	Umsatz je Beschäftigter (in Euro)	Veränderung gegenüber Vorjahr	Umsatz (in 1000 Euro)	Veränderung gegenüber Vorjahr	Lohnquote
	10.983	—	6.552.882	—	13,6 %
	9.979	− 9,1 %	5.676.386	− 13,4 %	15,6 %
	10.155	1,8 %	6.087.798	7,2 %	16,5 %
	10.300	1,4 %	6.274.106	3,1 %	16,5 %
	10.952	6,3 %	6.849.931	9,2 %	16,4 %
	11.533	5,3 %	7.392.270	7,9 %	16,9 %
	12.140	5,3 %	7.866.585	6,4 %	16,9 %
	11.675	− 3,8 %	7.223.705	− 8,2 %	18,7 %
	12.759	9,3 %	7.595.015	5,1 %	18,4 %
	13.626	6,8 %	8.361.649	10,1 %	19,4 %
	14.277	4,8 %	8.643.850	3,4 %	20,2 %
	15.591	9,2 %	9.107.051	5,4 %	20,2 %
	16.394	5,2 %	9.384.249	3,0 %	20,5 %
	18.181	10,9 %	10.119.193	7,8 %	19,9 %
	19.560	7,6 %	10.697.210	5,7 %	20,2 %
	19.944	2,0 %	10.724.966	0,3 %	21,1 %
	20.317	1,9 %	9.945.216	− 7,3 %	21,5 %
	22.159	9,1 %	10.826.464	8,9 %	21,3 %
	23.609	6,5 %	11.979.216	10,6 %	21,6 %
	24.853	5,3 %	12.450.157	3,9 %	23,4 %
	27.704	11,5 %	13.320.977	7,0 %	23,4 %
	29.487	6,4 %	13.536.795	1,6 %	24,0 %
	32.459	10,1 %	14.164.731	4,6 %	24,6 %
	37.100	14,3 %	14.653.958	3,5 %	23,7 %
	38.545	3,9 %	13.777.552	− 6,0 %	24,6 %
	43.968	14,1 %	15.024.033	9,0 %	23,5 %

Jahr	Betriebe	Veränderung gegenüber Vorjahr	Beschäftigte	Veränderung gegenüber Vorjahr	Bruttoentgelt- summe (in 1000 Euro)	Veränderung gegenüber Vorjahr	
1977	2.379	-14,0 %	331.720	-2,9 %	3.636.212	2,9 %	
1978	2.379	0,0 %	319.697	-3,6 %	3.740.688	2,9 %	
1979	2.309	-2,9 %	310.571	-2,9 %	3.829.515	2,4 %	
1980	2.248	-2,6 %	303.879	-2,2 %	3.978.670	3,9 %	
1981	2.142	-4,7 %	282.940	-6,9 %	3.865.058	-2,9 %	
1982	2.031	-5,2 %	260.269	-8,0 %	3.722.395	-3,7 %	
1983	1.903	-6,3 %	241.489	-7,2 %	3.637.860	-2,3 %	
1984	1.832	-3,7 %	235.481	-2,5 %	3.685.392	1,3 %	
1985	1.779	-2,9 %	231.393	-1,7 %	3.770.480	2,3 %	
1986	1.697	-4,6 %	227.578	-1,6 %	3.854.801	2,2 %	
1987	1.662	-2,1 %	222.380	-2,3 %	3.893.233	1,0 %	
1988	1.618	-2,6 %	218.071	-1,9 %	3.981.084	2,3 %	
1989	1.556	-3,8 %	213.511	-2,1 %	4.061.990	2,0 %	
1990	1.503	-3,4 %	209.454	-1,9 %	4.190.292	3,2 %	
1991	1.440	-4,2 %	203.756	-2,7 %	4.299.076	2,6 %	
1992	1.380	-4,2 %	189.888	-6,8 %	4.201.456	-2,3 %	
1993	1.300	-5,8 %	168.746	-11,1 %	3.891.582	-7,4 %	
1994	1.195	-8,1 %	150.514	-10,8 %	3.594.838	-7,6 %	
1995	1.225	2,5 %	134.416	-10,7 %	3.283.122	-8,7 %	
1996	1.174	-4,2 %	123.263	-8,3 %	3.108.127	-5,3 %	
1997	1.089	-7,2 %	116.013	-5,9 %	2.963.823	-4,6 %	
1998	1.031	-5,3 %	111.894	-3,6 %	2.904.125	-2,0 %	

	Umsatz je Beschäftigter (in Euro)	Veränderung gegenüber Vorjahr	Umsatz (in 1000 Euro)	Veränderung gegenüber Vorjahr	Lohnquote
	48.196	9,6 %	15.987.524	6,4 %	22,7 %
	49.646	3,0 %	15.871.758	- 0,7 %	23,6 %
	53.199	7,2 %	16.522.207	4,1 %	23,2 %
	55.567	4,4 %	16.885.579	2,2 %	23,6 %
	59.220	6,6 %	16.755.770	- 0,8 %	23,1 %
	63.844	7,8 %	16.616.515	- 0,8 %	22,4 %
	69.840	9,4 %	16.865.578	1,5 %	21,6 %
	75.717	8,4 %	17.829.956	5,7 %	20,7 %
	81.323	7,4 %	18.817.540	5,5 %	20,0 %
	82.015	0,9 %	18.664.830	- 0,8 %	20,7 %
	82.247	0,3 %	18.290.103	- 2,0 %	21,3 %
	86.866	5,6 %	18.942.964	3,6 %	21,0 %
	94.253	8,5 %	20.124.075	6,2 %	20,2 %
	100.900	7,1 %	21.133.953	5,0 %	19,8 %
	104.559	3,6 %	21.304.567	0,8 %	20,2 %
	107.147	2,5 %	20.345.835	- 4,5 %	20,7 %
	107.212	0,1 %	18.091.595	- 11,1 %	21,5 %
	111.273	3,8 %	16.748.118	- 7,4 %	21,5 %
	114.187	2,6 %	15.348.609	- 8,4 %	21,4 %
	121.531	6,4 %	14.980.266	- 2,4 %	20,7 %
	128.736	5,9 %	14.935.053	- 0,3 %	19,8 %
	133.805	3,9 %	14.972.000	0,2 %	19,4 %

Gesamtdeutschland*							
1991	1.831	—	274.658	—	4.531.554	—	
1992	1.689	–7,8 %	208.605	–24,0 %	4.270.821	–5,8 %	
1993	1.582	–6,3 %	179.729	–13,8 %	3.908.829	–8,5 %	
1994	1.506	–4,8 %	163.691	–8,9 %	3.697.617	–5,4 %	
1995	1.449	–3,8 %	150.744	–7,9 %	3.526.538	–4,6 %	
1996	1.394	–3,8 %	139.089	–7,7 %	3.353.444	–4,9 %	
1997	1.305	–6,4 %	132.057	–5,1 %	3.220.009	–4,0 %	
1998	1.253	–4,0 %	128.973	–2,3 %	3.184.105	–1,1 %	

* Hinweise zum Berichtskreis:

- 1951–1976: IB-Systematik (Betriebe ab 10 Beschäftigte, ohne Handwerk)
 - 1977–1994: SYPRO (Betriebe ab 20 Beschäftigte)
 - 1995–1998: WZ1995/2003 (Betriebe ab 20 Beschäftigte)
 - Deutschlandergebnisse 1991–1994: mit SYPRO-Systematik erhoben, auf WZ-Systematik umgerechnet
- Datenquelle: Statistisches Bundesamt (Destatis) (2008): Fachserie 4, Reihe 4.1.1; eigene Berechnungen.

	74.405	—	20.435.926	—	22,2 %
	93.722	26,0 %	19.550.951	− 4,3 %	21,8 %
	97.496	4,0 %	17.522.778	− 10,4 %	22,3 %
	103.286	5,9 %	16.907.030	− 3,5 %	21,9 %
	108.870	5,4 %	16.411.437	− 2,9 %	21,5 %
	115.837	6,4 %	16.111.721	− 1,8 %	20,8 %
	122.721	5,9 %	16.206.202	0,6 %	19,9 %
	127.076	3,5 %	16.389.403	1,1 %	19,4 %

Tabelle 9: Wirtschaftliche Kennzahlen des Bekleidungsgewerbes (1951–1998)

Jahr	Betriebe	Veränderung gegenüber Vorjahr	Beschäftigte	Veränderung gegenüber Vorjahr	Bruttoentgelt- summe (in 1000 Euro)	Veränderung gegenüber Vorjahr	
Früheres Bundesgebiet*							
1951	3.181	—	212.870	—	250.179	—	
1952	3.219	1,2 %	219.868	3,3 %	274.922	9,9 %	
1953	3.334	3,6 %	240.561	9,4 %	313.462	14,0 %	
1954	3.424	2,7 %	251.361	4,5 %	334.015	6,6 %	
1955	3.490	1,9 %	272.520	8,4 %	388.872	16,4 %	
1956	3.673	5,2 %	299.494	9,9 %	464.124	19,4 %	
1957	3.769	2,6 %	317.271	5,9 %	527.726	13,7 %	
1958	3.851	2,2 %	313.795	−1,1 %	558.739	5,9 %	
1959	3.880	0,8 %	316.247	0,8 %	593.855	6,3 %	
1960	4.617	19,0 %	333.773	5,5 %	743.203	25,1 %	
1961	4.766	3,2 %	348.286	4,3 %	868.938	16,9 %	
1962	5.059	6,1 %	363.235	4,3 %	990.463	14,0 %	
1963	5.247	3,7 %	388.671	7,0 %	1.070.273	8,1 %	
1964	5.402	3,0 %	388.659	0,0 %	1.156.241	8,0 %	
1965	5.559	2,9 %	399.247	2,7 %	1.297.779	12,2 %	
1966	5.628	1,2 %	408.077	2,2 %	1.411.469	8,8 %	
1967	5.468	−2,8 %	372.822	−8,6 %	1.314.276	−6,9 %	
1968	5.202	−4,9 %	368.647	−1,1 %	1.396.257	6,2 %	
1969	5.220	0,3 %	384.450	4,3 %	1.559.793	11,7 %	
1970	5.207	−0,2 %	379.067	−1,4 %	1.763.612	13,1 %	
1971	5.054	−2,9 %	371.645	−2,0 %	1.912.170	8,4 %	
1972	4.988	−1,3 %	372.152	0,1 %	2.113.526	10,5 %	
1973	4.936	−1,0 %	359.738	−3,3 %	2.253.981	6,6 %	
1974	4.652	−5,8 %	311.854	−13,3 %	2.166.701	−3,9 %	
1975	4.340	−6,7 %	290.030	−7,0 %	2.223.637	2,6 %	
1976	4.125	−5,0 %	276.600	−4,6 %	2.275.500	2,3 %	
1977	3.467	−16,0 %	264.567	−4,4 %	2.323.827	2,1 %	

	Umsatz je Beschäftigte:r (in Euro)	Veränderung gegenüber Vorjahr	Umsatz (in 1000 Euro)	Veränderung gegenüber Vorjahr	Lohnquote
	8.100	—	1.724.149	—	14,5 %
	7.931	−2,1 %	1.743.738	1,1 %	15,8 %
	7.916	−0,2 %	1.904.315	9,2 %	16,5 %
	8.075	2,0 %	2.029.668	6,6 %	16,5 %
	8.638	7,0 %	2.354.044	16,0 %	16,5 %
	9.164	6,1 %	2.744.452	16,6 %	16,9 %
	9.510	3,8 %	3.017.241	9,9 %	17,5 %
	9.491	−0,2 %	2.978.145	−1,3 %	18,8 %
	9.746	2,7 %	3.082.185	3,5 %	19,3 %
	10.514	7,9 %	3.509.341	13,9 %	21,2 %
	11.627	10,6 %	4.049.667	15,4 %	21,5 %
	12.400	6,6 %	4.504.247	11,2 %	22,0 %
	13.396	8,0 %	5.206.465	15,6 %	20,6 %
	14.271	6,5 %	5.546.562	6,5 %	20,8 %
	15.690	9,9 %	6.264.367	12,9 %	20,7 %
	15.777	0,5 %	6.438.096	2,8 %	21,9 %
	15.697	−0,5 %	5.852.101	−9,1 %	22,5 %
	16.150	2,9 %	5.953.573	1,7 %	23,5 %
	17.173	6,3 %	6.602.061	10,9 %	23,6 %
	18.884	10,0 %	7.158.171	8,4 %	24,6 %
	20.853	10,4 %	7.749.936	8,3 %	24,7 %
	23.296	11,7 %	8.669.629	11,9 %	24,4 %
	23.860	2,4 %	8.583.256	−1,0 %	26,3 %
	27.546	15,5 %	8.590.480	0,1 %	25,2 %
	30.052	9,1 %	8.715.883	1,5 %	25,5 %
	33.178	10,4 %	9.177.082	5,3 %	24,8 %
	36.993	11,5 %	9.787.083	6,6 %	23,7 %

Jahr	Betriebe	Veränderung gegenüber Vorjahr	Beschäftigte	Veränderung gegenüber Vorjahr	Bruttogehalts- summe (in 1000 Euro)	Veränderung gegenüber Vorjahr	
1978	3.365	-2,9 %	259.529	-1,9 %	2.413.073	3,8 %	
1979	3.295	-2,1 %	256.734	-1,1 %	2.516.341	4,3 %	
1980	3.210	-2,6 %	248.776	-3,1 %	2.575.608	2,4 %	
1981	3.039	-5,3 %	230.887	-7,2 %	2.508.649	-2,6 %	
1982	2.828	-6,9 %	209.724	-9,2 %	2.384.109	-5,0 %	
1983	2.638	-6,7 %	193.942	-7,5 %	2.315.163	-2,9 %	
1984	2.540	-3,7 %	191.132	-1,4 %	2.370.486	2,4 %	
1985	2.456	-3,3 %	188.436	-1,4 %	2.418.577	2,0 %	
1986	2.388	-2,8 %	185.510	-1,6 %	2.480.908	2,6 %	
1987	2.286	-4,3 %	177.464	-4,3 %	2.458.428	-0,9 %	
1988	2.190	-4,2 %	169.871	-4,3 %	2.448.253	-0,4 %	
1989	2.179	-0,5 %	167.637	-1,3 %	2.489.110	1,7 %	
1990	2.074	-4,8 %	164.023	-2,2 %	2.554.814	2,6 %	
1991	2.002	-3,5 %	160.816	-2,0 %	2.680.572	4,9 %	
1992	1.855	-7,3 %	146.749	-8,7 %	2.583.594	-3,6 %	
1993	1.626	-12,3 %	127.382	-13,2 %	2.386.456	-7,6 %	
1994	1.389	-14,6 %	113.485	-10,9 %	2.206.965	-7,5 %	
1995	1.109	-20,2 %	97.608	-14,0 %	1.983.298	-10,1 %	
1996	974	-12,2 %	86.781	-11,1 %	1.844.826	-7,0 %	
1997	826	-15,2 %	78.845	-9,1 %	1.727.432	-6,4 %	
1998	749	-9,3 %	74.022	-6,1 %	1.662.689	-3,7 %	

	Umsatz je Beschäftigter (in Euro)	Veränderung gegenüber Vorjahr	Umsatz (in 1000 Euro)	Veränderung gegenüber Vorjahr	Lohnquote
	38.096	3,0 %	9.886.997	1,0 %	24,4 %
	39.730	4,3 %	10.200.123	3,2 %	24,7 %
	42.569	7,1 %	10.590.169	3,8 %	24,3 %
	45.335	6,5 %	10.467.198	-1,2 %	24,0 %
	48.378	6,7 %	10.145.948	-3,1 %	23,5 %
	53.177	9,9 %	10.313.161	1,6 %	22,4 %
	57.388	7,9 %	10.968.663	6,4 %	21,6 %
	59.878	4,3 %	11.283.194	2,9 %	21,4 %
	63.118	5,4 %	11.709.020	3,8 %	21,2 %
	65.843	4,3 %	11.684.724	-0,2 %	21,0 %
	70.233	6,7 %	11.930.622	2,1 %	20,5 %
	74.604	6,2 %	12.506.425	4,8 %	19,9 %
	83.469	11,9 %	13.690.826	9,5 %	18,7 %
	90.278	8,2 %	14.518.204	6,0 %	18,5 %
	94.394	4,6 %	13.852.285	-4,6 %	18,7 %
	104.324	10,5 %	13.288.978	-4,1 %	18,0 %
	112.354	7,7 %	12.750.491	-4,1 %	17,3 %
	120.187	7,0 %	11.731.260	-8,0 %	16,9 %
	129.053	7,4 %	11.199.310	-4,5 %	16,5 %
	143.010	10,8 %	11.275.609	0,7 %	15,3 %
	152.949	6,9 %	11.321.575	0,4 %	14,7 %

Gesamtdeutschland*							
1991	2.245	—	216.636	—	3.047.668	—	
1992	1.951	−13,1%	167.685	−22,6%	2.802.165	−8,1%	
1993	1.669	−14,5%	139.024	−17,1%	2.523.832	−9,9%	
1994	1.429	−14,4%	121.396	−12,7%	2.275.254	−9,8%	
1995	1.252	−12,4%	105.872	−12,8%	2.084.339	−8,4%	
1996	1.100	−12,1%	93.600	−11,6%	1.931.756	−7,3%	
1997	938	−14,7%	84.398	−9,8%	1.797.980	−6,9%	
1998	846	−9,8%	79.023	−6,4%	1.726.800	−4,0%	

* Hinweise zum Berichtskreis:

- 1951–1976: IB-Systematik (Betriebe ab 10 Beschäftigte, ohne Handwerk)
- 1977–1994: SYPRO (Betriebe ab 20 Beschäftigte)
- 1995–1998: WZ 1995/2003 (Betriebe ab 20 Beschäftigte)
- Deutschlandergebnisse 1991–1994: mit SYPRO-Systematik erhoben, auf WZ-Systematik umgerechnet

Datenquelle: Statistisches Bundesamt (Destatis) (2008): Fachserie 4, Reihe 4.1.1; eigene Berechnungen.

	71.188	—	15.421.898	—	19,8 %
	86.165	21,0 %	14.448.640	− 6,3 %	19,4 %
	98.971	14,9 %	13.759.371	− 4,8 %	18,3 %
	104.186	5,3 %	12.647.719	− 8,1 %	18,0 %
	113.507	8,9 %	12.017.189	− 5,0 %	17,3 %
	122.626	8,0 %	11.477.804	− 4,5 %	16,8 %
	136.567	11,4 %	11.526.003	0,4 %	15,6 %
	146.280	7,1 %	11.559.453	0,3 %	14,9 %

Tabelle 10: Wirtschaftliche Kennzahlen des Verarbeitenden Gewerbes (1951–1998)

Jahr	Betriebe	Veränderung gegenüber Vorjahr	Anteil der Textil- und Bekleidungs- betriebe	Beschäftigte	Veränderung gegenüber Vorjahr	Anteil der Beschäftig- ten im Textil- und Bekleidungs-gewerbe	Bruttoentgelts- summe (in 1000 Euro)	
Früheres Bundesgebiet*								
1951	47.654	—	15,5 %	4.739.204	—	17,1 %	—	
1952	49.407	3,7 %	15,3 %	4.903.372	3,5 %	16,1 %	—	
1953	49.862	0,9 %	15,5 %	5.107.909	4,2 %	16,4 %	—	
1954	50.101	0,5 %	15,7 %	5.419.942	6,1 %	15,9 %	—	
1955	50.838	1,5 %	15,6 %	5.932.422	9,5 %	15,1 %	—	
1956	52.204	2,7 %	15,6 %	6.338.112	6,8 %	14,8 %	—	
1957	51.918	−0,5 %	15,8 %	6.553.232	3,4 %	14,7 %	—	
1958	51.595	−0,6 %	16,0 %	6.676.177	1,9 %	14,0 %	—	
1959	51.422	−0,3 %	15,8 %	6.688.352	0,2 %	13,6 %	—	
1960	55.507	7,9 %	16,2 %	7.464.570	11,6 %	12,7 %	24.464.063	
1961	56.717	2,2 %	16,2 %	7.729.714	3,6 %	12,3 %	26.616.417	
1962	57.758	1,8 %	16,3 %	7.789.760	0,8 %	12,2 %	29.620.396	
1963	58.541	1,4 %	16,3 %	7.746.703	−0,6 %	12,4 %	31.474.904	
1964	58.670	0,2 %	16,3 %	7.804.478	0,7 %	12,1 %	34.784.245	
1965	58.586	−0,1 %	16,5 %	7.986.219	2,3 %	11,8 %	38.970.285	
1966	58.458	−0,2 %	16,5 %	7.949.276	−0,5 %	11,9 %	41.660.373	
1967	57.615	−1,4 %	16,3 %	7.464.763	−6,1 %	11,6 %	40.437.094	
1968	56.215	−2,4 %	15,9 %	7.561.980	1,3 %	11,3 %	44.226.917	
1969	55.829	−0,7 %	16,0 %	7.990.528	5,7 %	11,2 %	51.462.323	
1970	55.733	−0,2 %	15,8 %	8.293.003	3,8 %	10,6 %	61.735.605	
1971	55.641	−0,2 %	15,4 %	8.231.562	−0,7 %	10,4 %	67.816.035	
1972	55.349	−0,5 %	15,2 %	8.057.646	−2,1 %	10,3 %	72.657.672	
1973	55.015	−0,6 %	14,9 %	8.107.281	0,6 %	9,8 %	82.116.744	
1974	54.114	−1,6 %	14,3 %	7.890.951	−2,7 %	9,0 %	89.662.858	
1975	52.347	−3,3 %	13,8 %	7.361.912	−6,7 %	8,8 %	89.877.183	
1976	50.688	−3,2 %	13,6 %	7.181.747	−2,4 %	8,6 %	95.428.172	

	Veränderung gegenüber Vorjahr	Umsatz je Beschäftigte:r (in Euro)	Veränderung gegenüber Vorjahr	Umsatz (in 1000 Euro)	Veränderung gegenüber Vorjahr	Umsatzanteil Textil- und Bekleidungsbranche	Lohnquote
	–	11.234	–	53.242.175	–	15,5 %	–
	–	11.729	4,4 %	57.511.965	8,0 %	12,9 %	–
	–	11.896	1,4 %	60.762.472	5,7 %	13,2 %	–
	–	12.568	5,6 %	68.116.946	12,1 %	12,2 %	–
	–	13.621	8,4 %	80.808.442	18,6 %	11,4 %	–
	–	14.213	4,3 %	90.086.454	11,5 %	11,3 %	–
	–	14.775	3,9 %	96.820.818	7,5 %	11,2 %	–
	–	14.972	1,3 %	99.953.838	3,2 %	10,2 %	–
	–	16.379	9,4 %	109.547.275	9,6 %	9,7 %	–
	–	17.466	6,6 %	130.378.743	19,0 %	9,1 %	18,8 %
	8,8 %	18.257	4,5 %	141.120.354	8,2 %	9,0 %	18,9 %
	11,3 %	19.225	5,3 %	149.760.209	6,1 %	9,1 %	19,8 %
	6,3 %	20.038	4,2 %	155.232.167	3,7 %	9,4 %	20,3 %
	10,5 %	21.998	9,8 %	171.680.906	10,6 %	9,1 %	20,3 %
	12,0 %	23.304	5,9 %	186.113.352	8,4 %	9,1 %	20,9 %
	6,9 %	24.308	4,3 %	193.232.463	3,8 %	8,9 %	21,6 %
	–2,9 %	25.424	4,6 %	189.784.288	–1,8 %	8,3 %	21,3 %
	9,4 %	26.777	5,3 %	202.489.015	6,7 %	8,3 %	21,8 %
	16,4 %	29.463	10,0 %	235.428.015	16,3 %	7,9 %	21,9 %
	20,0 %	31.887	8,2 %	264.439.341	12,3 %	7,4 %	23,3 %
	9,8 %	34.220	7,3 %	281.685.089	6,5 %	7,5 %	24,1 %
	7,1 %	37.045	8,3 %	298.494.371	6,0 %	7,4 %	24,3 %
	13,0 %	41.216	11,3 %	334.152.575	11,9 %	6,8 %	24,6 %
	9,2 %	47.395	15,0 %	373.991.996	11,9 %	6,2 %	24,0 %
	0,2 %	49.740	4,9 %	366.178.545	–2,1 %	6,1 %	24,5 %
	6,2 %	56.972	14,5 %	409.155.251	11,7 %	5,9 %	23,3 %

Jahr	Betriebe	Veränderung gegenüber Vorjahr	Anteil der Textil- und Bekleidungs- betriebe	Beschäftigte	Veränderung gegenüber Vorjahr	Anteil der Beschäftigten im Textil- und Bekleidungs- gewerbe	Bruttoentgeltsumme (in 1000 Euro)	
1977	49.655	-2,0 %	11,8 %	7.391.998	2,9 %	8,1 %	104.898.566	
1978	49.300	-0,7 %	11,7 %	7.350.702	-0,6 %	7,9 %	110.334.831	
1979	48.844	-0,9 %	11,5 %	7.378.285	0,4 %	7,7 %	117.960.647	
1980	48.457	-0,8 %	11,3 %	7.428.213	0,7 %	7,4 %	127.089.075	
1981	47.987	-1,0 %	10,8 %	7.253.804	-2,3 %	7,1 %	131.002.684	
1982	46.900	-2,3 %	10,4 %	6.992.443	-3,6 %	6,7 %	131.932.154	
1983	45.583	-2,8 %	10,0 %	6.699.729	-4,2 %	6,5 %	131.532.302	
1984	44.787	-1,7 %	9,8 %	6.636.122	-0,9 %	6,4 %	135.069.408	
1985	44.284	-1,1 %	9,6 %	6.730.408	1,4 %	6,2 %	142.591.809	
1986	43.968	-0,7 %	9,3 %	6.852.922	1,8 %	6,0 %	151.275.239	
1987	43.885	-0,2 %	9,0 %	6.851.331	0,0 %	5,8 %	156.601.278	
1988	43.701	-0,4 %	8,7 %	6.844.062	-0,1 %	5,7 %	162.479.706	
1989	45.728	4,6 %	8,2 %	7.029.721	2,7 %	5,4 %	172.461.127	
1990	46.400	1,5 %	7,7 %	7.238.161	3,0 %	5,2 %	186.230.338	
1991	46.968	1,2 %	7,3 %	7.349.802	1,5 %	5,0 %	200.137.175	
1992	47.177	0,4 %	6,9 %	7.177.189	-2,3 %	4,7 %	207.231.552	
1993	45.555	-3,4 %	6,4 %	6.660.539	-7,2 %	4,4 %	198.234.478	
1994	43.838	-3,8 %	5,9 %	6.231.478	-6,4 %	4,2 %	192.239.269	
Gesamtdeutschland*								
1995	46.398	5,8 %	5,8 %	6.592.795	5,8 %	3,9 %	205.964.559	
1996	45.800	-1,3 %	5,4 %	6.353.122	-3,6 %	3,7 %	204.814.334	
1997	47.459	3,6 %	5,0 %	6.267.669	-1,3 %	3,5 %	203.917.375	
1998	46.884	-1,2 %	4,5 %	6.266.786	0,0 %	3,3 %	208.170.787	

* Hinweise zum Berichtskreis:

- 1951–1976: IB-Systematik (Betriebe ab 10 Beschäftigte, ohne Handwerk)
- 1977–1994: SYPRO (Betriebe ab 20 Beschäftigte)
- 1995–1998: WZ 1995/2003 (Betriebe ab 20 Beschäftigte)

	Veränderung gegenüber Vorjahr	Umsatz je Beschäftigter (in Euro)	Veränderung gegenüber Vorjahr	Umsatz (in 1000 Euro)	Veränderung gegenüber Vorjahr	Umsatzanteil Textil- und Bekleidungsgewerbe	Lohnquote
	9,9 %	65.098	14,3 %	481.201.614	17,6 %	5,4 %	21,8 %
	5,2 %	67.946	4,4 %	499.452.070	3,8 %	5,2 %	22,1 %
	6,9 %	74.734	10,0 %	551.408.114	10,4 %	4,8 %	21,4 %
	7,7 %	80.347	7,5 %	596.832.543	8,2 %	4,6 %	21,3 %
	3,1 %	86.232	7,3 %	625.509.733	4,8 %	4,4 %	20,9 %
	0,7 %	91.485	6,1 %	639.703.494	2,3 %	4,2 %	20,6 %
	-0,3 %	97.713	6,8 %	654.652.124	2,3 %	4,2 %	20,1 %
	2,7 %	105.060	7,5 %	697.187.678	6,5 %	4,1 %	19,4 %
	5,6 %	110.837	5,5 %	745.976.723	7,0 %	4,0 %	19,1 %
	6,1 %	107.079	-3,4 %	733.804.633	-1,6 %	4,1 %	20,6 %
	3,5 %	107.845	0,7 %	738.881.132	0,7 %	4,1 %	21,2 %
	3,8 %	114.281	6,0 %	782.145.495	5,9 %	3,9 %	20,8 %
	6,1 %	121.882	6,7 %	856.793.906	9,5 %	3,8 %	20,1 %
	8,0 %	126.839	4,1 %	918.079.576	7,2 %	3,8 %	20,3 %
	7,5 %	133.622	5,3 %	982.094.697	7,0 %	3,6 %	20,4 %
	3,5 %	137.309	2,8 %	985.491.234	0,3 %	3,5 %	21,0 %
	-4,3 %	137.723	0,3 %	917.309.023	-6,9 %	3,4 %	21,6 %
	-3,0 %	151.427	10,0 %	943.612.622	2,9 %	3,1 %	20,4 %
	7,1 %	157.678	4,1 %	1.039.538.036	10,2 %	2,7 %	19,8 %
	-0,6 %	164.978	4,6 %	1.048.128.002	0,8 %	2,6 %	19,5 %
	-0,4 %	177.418	7,5 %	1.111.994.263	6,1 %	2,5 %	18,3 %
	2,1 %	183.371	3,4 %	1.149.147.912	3,3 %	2,4 %	18,1 %

· bis 1994 ohne Verlagsgewerbe und Recycling

Datenquelle: Statistisches Bundesamt (Destatis) (2008): Fachserie 4, Reihe 4.1.1; eigene Berechnungen

Tabelle 11: Außenhandelsstatistik Textilien und Bekleidung

Jahr	Werte in Milliarden Deutsche Mark		
	Import	Export	Importüberschuss
1950	2,61	0,55	2,06
1952	2,47	0,54	1,93
1954	1,01	1,27	- 0,26*
1956	1,25	1,50	- 0,25*
1958	1,68	1,33	0,35
1960	2,62	1,56	1,06
1962	3,37	1,91	1,46
1964	4,07	2,64	1,43
1966	5,52	3,30	2,22
1968	5,77	4,06	1,71
1970	8,00	5,21	2,79
1972	11,66	6,73	4,93
1974	13,69	9,18	4,51
1976	17,33	10,72	6,61
1978	19,77	11,81	7,96
1980	24,89	13,83	11,06
1982	25,20	16,11	9,09
1984	30,23	19,21	11,02
1986	33,23	22,40	10,83
1988	37,02	23,57	13,45
1990	46,86	28,49	18,37
1992	54,47	30,01	24,46
1994	50,60	26,85	23,75
1996	50,38	27,04	23,34

* Minuswert \triangleq Exportüberschuss

Quelle: Eigene Darstellung nach Werten aus den Geschäftsberichten des GTB-Hauptvorstandes.

Quellen und Literatur

Periodika

Gewerkschaftliche Monatshefte, hrsg. vom Bundesvorstand des DGB, Jahrgänge 1950–1998.

Gewerkschaftszeitung, Monatszeitschrift des ADGB, Jahrgänge 1929–1933.
textil-bekleidung, Mitgliederzeitung der Gewerkschaft Textil-Bekleidung, Jahrgänge 1949–1997.

Protokolle, Geschäftsberichte und Archivalien

Außenhandelsvereinigung des Deutschen Einzelhandels e. V.: Jahresbericht 1974/75.

Bauer, Walter: Schreiben an Werner Bock vom 10. Juli 1962, AdsD 5/GTBA410250.

BBI: Protokoll der Mitgliederversammlung vom 10. Mai 1988, BWA V11 10.

BBI: Protokolle der Mitgliederversammlungen 1948–1968, BWA.

BDA: Protokoll der Sitzung des Arbeitskreises Frauenlohn vom 27. März 1953, Bayerisches Wirtschaftsarchiv, BWA No2 61.

DGB: Geschäftsberichte des Bundesvorstandes, 1949–1997, Zentralbibliothek der IG Metall.

DGB: Protokoll der 3. Bundesfrauenkonferenz, 25.–27. Mai 1959 in Bremen, Zentralbibliothek der IG Metall.

DGB: Protokoll des Gründungskongresses, 12.–14. Oktober 1949 in München, Zentralbibliothek der IG Metall.

DGB: Protokolle der Bundeskongresse, 1949–1998, Zentralbibliothek der IG Metall.

DGB: Protokoll der Sitzung des Bundesvorstandes vom 7.3.1961, AdsD 5/DGBA1000533.

Gesamttextil: Beschluss des Präsidiums vom 3. Juni 1948, in: Protokoll der Präsidiumssitzung vom 3. Juni 1948, Bayerisches Wirtschaftsarchiv, BWA No2 51.

Gesamttextil: Protokoll der Beiratssitzung vom 13. Dezember 1953, BWA No2 55.

Gesamttextil: Protokoll zur Gründung des Sozialpolitischen Ausschusses, 23./24. Juli 1948, BWA No2 53.

Gesamttextil: Protokolle der Hauptausschusssitzungen, 1948–1967, BWA.

Gesamttextil: Protokolle der Präsidiumssitzungen, 1948–1953, BWA.

Gesamttextil: Protokolle der Sitzungen des Sozialpolitischen Ausschusses, 1948–1958, BWA.

Gesamttextil: Protokolle der Sitzungen des Arbeitgeberkreises, 1959–1967, BWA.

Gesamttextil: Rundschreiben der Sozialpolitischen Abteilung vom 26. Juni 1952, BWA No2 58.

Gesamttextil: Vertrauliches Rundschreiben vom 20. November 1952, BWA No2 60.

GTB: Aktennotiz über ein Gespräch von Karl Buschmann mit Dr. Töpfer, dem Textilreferenten des BMWi, am 12. November 1958, AdsD 5/GTBA100140.

GTB: Bericht der Verwaltungsstelle Jöllenbeck andatiert (1962), AdsD 5/GTBA410212.

GTB: Geschäftsberichte der Abteilung Frauen zu den Frauenkonferenzen, 1957–1971 (Privatbesitz Donath).

GTB: Geschäftsberichte des Hauptvorstandes, 1949–1997 (Privatbesitz Donath).

GTB: Informationen für Vertrauensleute, 1978 (Privatbesitz Donath).

GTB, Niederschrift der Beiratssitzung vom 10./11.2.1955, AdsD 5/GTBA030001.

GTB: Presseerklärung vom 22. Februar 1965, AdsD 5/GTBA410294.

GTB: Pressenachrichten vom 30. April 1965, AdsD 5/GTBA410294.

GTB: Protokolle der Beiratssitzungen, 1949–1997, AdsD.

GTB: Protokolle der Sitzungen des Geschäftsführenden Hauptvorstandes, 1949–1998, AdsD.

GTB: Protokolle der Gewerkschaftstage, 1949–1997 (Privatbesitz Donath).

GTB: Protokolle der Zentralen Frauenkonferenzen, 1957–1971, Zentralbibliothek der IG Metall.

GTB: Tarifakten 1965, AdsD 5/GTBA410294.

IG Metall: Detaillierte Auswertung der Betriebsratswahlen 1990 (unveröffentlicht).

IG Metall: Ergebnisse der Betriebsratswahl 2002 (unveröffentlicht).

IG Metall: Geschäftsbericht 1971–1973, Zentralbibliothek der IG Metall.

IG Metall: Interne Integrationsrichtlinie (unveröffentlicht).

IG Metall: Wortprotokoll des 4. Außerordentlichen Gewerkschaftstages, 11. Oktober 1997 in Mannheim, Zentralbibliothek der IG Metall.

Keller, Berthold: Handschriftliche Notizen von der Sitzung des GHV mit den Bezirksleitern am 6./7. Mai 1965, AdsD 5/GTBA410294.

Rationalisierungsschutz-Tarifverträge für die Textil- und Bekleidungsindustrie, 1988, IG-Metall-Tarifarchiv.

Stiftung Bildung, Erholung, Gesundheit (vormals »Stiftung zur Förderung von Bildung und Erholung der Arbeitnehmer in der Miederindustrie«): Geschäftsberichte 1965–2017, Bibliothek der Kritischen Akademie, Inzell.

Stiftung zur Förderung von Bildung und Erholung der Arbeitnehmer in der Miederindustrie → siehe »Stiftung Bildung, Erholung, Gesundheit«.

- Trost, Paul (1965): Handschriftliche Aktennotiz vom 26.7.1965, AdsD 5/GTBA410254.
- Verband der Textilindustrie Westfalen: Schreiben des Vorstandes an den Arbeitsminister des Landes Nordrhein-Westfalen, 11. März 1953, BWA No2 61.
- Westfälischer Rationalisierungstarifvertrag, abgeschlossen zwischen dem Verband der Textilindustrie Westfalen, Münster, und der Gewerkschaft Textil-Bekleidung, Düsseldorf, 13. Februar 1964, AdsD 5/GTBA410255.

Literatur

- Abelshauser, Werner (2004): Deutsche Wirtschaftsgeschichte seit 1945, München: C. H. Beck.
- Anonym (o. J.): Die Genossen unter sich. Auf Anregung der Rheinischen Gruppe des Vereins zur Förderung staats- und gesellschaftspolitischer Bildung e. V. (Privatbesitz Donath).
- Angster, Julia (2003): Konsenskapitalismus und Sozialdemokratie. Die Westernisierung von SPD und DGB, München: Oldenbourg.
- Arens, Willi (1990): GTB-Programm, in: textil-bekleidung, Ausgabe 11/1990, S. 3.
- Arens, Willi (1994): 1994 – Ein Ausblick, in: textil-bekleidung, Ausgabe 1/1994, S. 3.
- Armingeon, Klaus (1988): Die Entwicklung der westdeutschen Gewerkschaften. 1950–1985, Frankfurt am Main/New York: Campus.
- Aulenbacher, Brigitte/Goldmann, Monika (Hrsg.) (1993): Transformationen im Geschlechterverhältnis, Frankfurt am Main/New York: Campus.
- Barthes, Roland (1983): Die Sprache der Mode, übersetzt von Horst Brühmann, 3. Aufl., Frankfurt am Main: Suhrkamp (französischer Originaltitel: »Système de la mode«).
- Bastian, Renate (1979): Am Scheideweg. Zum Programm der Gewerkschaft Textil-Bekleidung, in: nachrichten, Nachrichten-Reihe Nr. 14.
- BDA = Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (Hrsg.) (1965): Der Arbeitgeber, Sonderausgabe vom 20.3.1965.
- BDA = Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (1978): Katalog zur Koordinierung der lohn- und tarifpolitischen Fragen, in: Frankfurter Rundschau, Ausgabe vom 26.1.1979.
- Beyer, Andrea (1991): Tarifpolitik in strukturschwachen Branchen. Eine empirische Untersuchung der Druckerei- und der Textilindustrie in der Bundesrepublik Deutschland, München: Minerva.
- Bierbaum, Frank (1992): Strategisches Verhalten in stagnierenden Branchen. Eine Darstellung am Beispiel der deutschen Textilindustrie, St. Gallen (Dissertation).
- Bispinck, Reinhard/Bauer, Götz/Föhr, Merle/Schmidt, Ulrich/Taube, Andrea/Wollensack, Monika/Ziouziou, Jasmina (2019): 70 Jahre Tarifvertragsgesetz.

- Stationen der Tarifpolitik von 1949 bis 2019, Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 85, Düsseldorf: Wirtschafts und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung.
- Bispinck, Reinhard/Schulten, Thorsten/Peeter Raane (Hrsg.) (2008): Wirtschafts-demokratie und expansive Lohnpolitik. Zur Aktualität von Viktor Agartz, Hamburg: VSA-Verlag.
- Bohnsack, Anke (1985): Nicht nur von anderen fordern ... Wie sieht es in Parteien und Gewerkschaften aus?, in: Däubler-Gmelin, Herta/Pfarr, Heide M./Weg, Marianne (Hrsg.): »Mehr als nur gleicher Lohn!«. Handbuch zur beruflichen Förderung von Frauen, Hamburg, VSA-Verlag, S. 66–70.
- Borchardt, Bernd u. a. (2014): Crimmitschau. Geschichte einer Stadt, Band 2, Horb am Neckar: Geiger-Verlag.
- Breit, Ernst (1984): Alle Möglichkeiten nutzen, in: textil-bekleidung, Ausgabe 1/1984, S. 3.
- Brenner, Otto (1971): Was bedeutet die Reform des DGB?, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Ausgabe 4/1971, S. 209–212.
- Brücher, Bodo/Buschmann, Inge/Link, Bernd (2004): Starke Frauen, Arbeitskampf und Solidarität. Die Gewerkschaft Textil-Bekleidung in der Region Bielefeld 1849–1998, hrsg. von Hilde Junker-Seeliger und IG Metall Bielefeld, Bielefeld: Hans Gieselmann Druck und Medienhaus.
- Bundesagentur für Arbeit (2021): Tabellen – Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf: Entwicklung der Arbeitslosenquote (Strukturmerkmale). Deutschland, West, Ost, <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/Aktuell/iiia4/alo-zeitreihe-dwo/alo-zeitreihe-dwo-b-o-xlsx.xlsx> (Abruf am 17.2.2021).
- Buschmann, Karl (1953): Lohn- und Tarifpolitik in Gegenwart und Zukunft, Rede auf dem 3. Ordentlichen Gewerkschaftstag der GTB, in: Protokoll des 3. Ordentlichen Gewerkschaftstages, 16.–19. Juni 1953 in Düsseldorf, S. 136–152.
- Buschmann, Karl (1957): Die technische Entwicklung in der Textilwirtschaft und ihre Auswirkungen auf die Arbeitnehmerschaft, Rede auf dem 5. Ordentlichen Gewerkschaftskongress der GTB, in: Protokoll des 5. Ordentlichen Gewerkschaftskongresses, 2.–5. Juli 1957 in Kassel, S. 88–106.
- Buschmann, Karl (1971): Wir brauchen einen starken Gewerkschaftsbund, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Ausgabe 4/1971, S. 206–209.
- Däubler-Gmelin, Herta (1977): Frauenarbeitslosigkeit – oder Reserve zurück an den Herd, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Deppe, Frank/Fülberth, Georg/Harrer, Jürgen (Hrsg.) (1977): Geschichte der deutschen Gewerkschaftsbewegung, Köln: Pahl-Rugenstein.
- Der Spiegel (1954): Mindestens das Doppelte, in: Ausgabe 33 vom 11.8.1954, S. 5–8, www.spiegel.de/spiegel/print/d-28957158.html (Abruf am 24.2.2021).
- Der Spiegel (1959): Ostkontakte – Anruf vom Politruk, in: Ausgabe 15 vom 8.4.1959, S. 26–28, www.spiegel.de/spiegel/print/d-42625028.html (Abruf am 8.2.2021).

- Der Spiegel (1969): Arbeitskampf – Wilde Woche , in: Ausgabe 38 vom 15.9.1969, S. 30–32, www.spiegel.de/spiegel/print/d-45547764.html (Abruf am 25.2.2021).
- Der Spiegel (1981): SPD – Etwas dünn, in: Ausgabe 50 vom 7.12.1981, S. 21–23, www.spiegel.de/spiegel/print/d-14351365.html (Abruf am 15.2.2021).
- Der Spiegel (1982): Gut getarnt im Dickicht der Firmen. Neue Heimat: Die dunklen Geschäfte von Vietor und Genossen, in: Ausgabe 6 vom 8.2.1982, S. 92–104, www.spiegel.de/spiegel/print/d-14342289.html (Abruf am 15.2.2021).
- Der Spiegel (1984): 35-Stunden-Woche – Zufällig über den Weg, in: Ausgabe 13 vom 26.3.1984, S. 19–21, www.spiegel.de/spiegel/print/d-13509999.html (Abruf am 13.2.2021).
- Der Spiegel (1984): Arbeitszeit – Noch viel mobilisieren, in: Ausgabe 3 vom 16.1.1984, S. 81–83, www.spiegel.de/spiegel/print/d-13509226.html (Abruf am 13.2.2021).
- Der Spiegel (1984): Rente – Fein gemacht, in: Ausgabe 11 vom 12.3.1984, S. 28 f., www.spiegel.de/spiegel/print/d-13508460.html (Abruf am 13.2.2021).
- Der Spiegel (1988): Gewerkschaften – Stellung unterlaufen, in: Ausgabe 32 vom 8.8.1988, S. 79–82, www.spiegel.de/spiegel/print/d-13529551.html (Abruf am 15.2.2021).
- Deutsche Rentenversicherung (2009): Heiraterstattung, <http://forschung.deutsche-rentenversicherung.de/FdzPortalWeb/FdzFaqDispDetail.do?id=84> (Abruf am 11.2.2021).
- Deutscher Bundestag (2018): Vor 100 Jahren: Reichswahlgesetz führt das Frauenwahlrecht ein, www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2018/kw48-kalen-derblatt-frauenwahlrecht-580156 (Abruf am 18.1.2021).
- Die Zeit (1980): IG Chemie – Das böse Wort vom Ausmauscheln, in: Ausgabe 7 vom 8.2.1980, www.zeit.de/1980/07/das-boese-wort-vom-ausmauscheln (Abruf am 15.2.2021).
- DGB = Deutscher Gewerkschaftsbund (o. J.): Der Weg zum ersten »Bündnis für Arbeit«, www.dgb.de/themen/++co++62243886-1902-11df-6dd1-00093d10fae2 (Abruf am 17.2.2021).
- DGB = Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.) (1949): Die Gewerkschaftsbewegung in der britischen Zone, Köln: Bund-Verlag.
- Dobbert, Alfred (1966): Erlebnisse in den zwanziger Jahren, in: *textil-bekleidung. Mitgliederzeitung der Gewerkschaft Textil-Bekleidung*, Ausgabe 10/1966, S. 16 f.
- DTAV = Hauptvorstand des Deutschen Textilarbeiter-Verbands (1928): *Crimmitschau 1902–1928. Blätter der Erinnerung an Sachsens bedeutsamsten Arbeitskampf*, Berlin (Nachdruck 1991, Düsseldorf: WI-Verlag).
- Esser, Josef (1982): *Gewerkschaften in der Krise. Die Anpassung der deutschen Gewerkschaften an neue Weltmarktbedingungen*, Frankfurt am Main: Suhrkamp.

- Esser, Josef (2003): Funktion und Funktionswandel der Gewerkschaften in Deutschland, in: Schroeder, Wolfgang/Weßels, Bernhard: Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland, Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, S. 65–85.
- Erhard, Ludwig (1958): Es liegt jetzt an uns, ob wir bestehen werden, in: Die Zeit, Ausgabe 8 vom 20.2.1958, www.zeit.de/1958/08/es-liegt-jetzt-an-uns-ob-wir-bestehen-werden (Abruf am 26.1.2021).
- Fehmel, Thilo (2010): Konflikte um den Konfliktrahmen. Die Steuerung der Tarifautonomie, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Frankfurter Allgemeine Zeitung (1965): Der Kleinkrieg der IG Textil, in: Ausgabe vom 15.3.1965.
- Frankfurter Neue Presse (1959): DGB-Funktionär setzt sich ab, in: Ausgabe vom 23.5.1959.
- Frick, Lothar (Hrsg.) (2015): »Heraus zum Massenstreik«. Der Mössinger Generalstreik vom 31. Januar 1933 – linker Widerstand in der schwäbischen Provinz, Stuttgart: Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg.
- Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.) (1992): Textilstandort Ostdeutschland. Zukunftsperspektiven für die Textil- und Bekleidungsindustrie in den neuen Bundesländern. Tagung der Friedrich-Ebert-Stiftung am 16. Oktober 1992 in Cottbus/Brandenburg, Wirtschaftspolitische Diskurse 39 (Verfasser des Tagungsberichts: Heinrich Beyer).
- Fröbel, Folker/Heinrichs, Jürgen/Kreye, Otto (1977): Die neue internationale Arbeitsteilung. Strukturell Arbeitslosigkeit in den Industrieländern und die Industrialisierung der Entwicklungsländer, Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Gamillscheg, Franz (1966): Die Differenzierung nach der Gewerkschaftszugehörigkeit, Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht, Band 1, Berlin: Duncker & Humblot.
- Gehl, Anna (2017): Mütter und Arbeiterinnen im NS,, <https://gafprojekt.hypothesos.org/458> (Abruf am 8.1.2021).
- Georg-von-Vollmar-Akademie (Hrsg.) (1971): Der Kochel-Brief II, Kochel am See.
- Gertschen, Alex (2013): Klassenfeinde – Branchenpartner? Unternehmer und Gewerkschaft der westdeutschen Textilindustrie vor der Herausforderung der Internationalisierung, 1949–1979, Baden-Baden: Nomos.
- Gesamtmetall (Hrsg.) (2015): 125 Jahre Gesamtmetall: Der lange Weg zur Tarifpartnerschaft, Band 2: 1990–2015, Köln: Kölner Universitätsverlag.
- Gesamtmetall (2015): Tarifarchiv. Darstellung der wichtigsten Kenndaten der Tarifrunden ab 1990, www.gesamtmetall.de/sites/default/files/downloads/broschuere_-_tarifentgelte_1990-2015.pdf (Abruf am 17.2.2021).
- Gesamttextil (1996): Bündnis für Beschäftigung und Ausbildung, in: Textilbericht, Nr. 2 vom 4.4.1996.

- Gleixner, Wolfgang (1980): Die Koordinierung der Tarifpolitik durch die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), Trier (unveröffentlichte Diplomarbeit).
- Grebing, Helga (1990): Gewerkschaften: Bewegung oder Dienstleistungsorganisation – 1955 bis 1965, in: Hemmer, Hans-Otto/Schmitz, Kurt Thomas (Hrsg.): Geschichte der Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland. Von den Anfängen bis heute, Köln: Bund-Verlag, S. 149–182.
- Greef, Samuel (2014): Gewerkschaften im Spiegel von Zahlen, Daten und Fakten, in: Schroeder, Wolfgang (Hrsg.): Handbuch der Gewerkschaften in Deutschland, Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 659–755.
- Grömling, Micheal/Matthes, Jürgen (2003): Globalisierung und Strukturwandel der deutschen Textil- und Bekleidungsindustrie, IW-Analyse Nr. 1, Köln: Institut der deutschen Wirtschaft.
- GTB = Gewerkschaft Textil-Bekleidung (Hrsg.) (o. J.): Die sozialen Auswirkungen der Textilindustrie. Eine Dokumentation der Gewerkschaft Textil-Bekleidung, Düsseldorf, Zentralbibliothek der IG Metall.
- GTB = Gewerkschaft Textil-Bekleidung (Hrsg.) (1965): Tarifreport, Nr. 5 vom 29.3.1965, AdsD 5/GTBA410294.
- GTB = Gewerkschaft Textil-Bekleidung (Hrsg.) (1965): Tarifreport Nr. 9 vom 10.05.1965, AdsD 5/GTBA410294.
- GTB = Gewerkschaft Textil-Bekleidung (Hrsg.) (1991): textil-bekleidung. 100 Jahre GTB. Sonderausgabe zum Jubiläum der Gewerkschaft Textil-Bekleidung, Düsseldorf.
- Guinebault, Matthieu (2018): Europas Textilimporte sinken im 1. Halbjahr, <https://de.fashionnetwork.com/news/Europas-textilimporte-sinken-im-1-halb-jahr,1013946.html> (Abruf am 13.2.2021).
- Handelsblatt (1965): Gespaltenes Arbeitgeberlager, in: Ausgabe vom 10.3.1965.
- Handelsblatt (2000): Tarifpartner einigen sich in der Textilindustrie, in: Ausgabe vom 25.9.2000.
- Hardt, Wilhelm (1975): Die Textilindustrie im strukturellen Wandel, in: Vorstand der Girmes-Werke AG/Präsidium der Industrie- und Handelskammer zu Krefeld (Hrsg.): Für Erich Selbach. Zum 70. Geburtstag. 27. Juli 1975, Krefeld: Scherpe, S. 122–136.
- Hassel, Anke (2003): Organisation. Struktur und Entwicklung, in: Schroeder, Wolfgang/Weßels, Bernhard: Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland, Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, S. 102–121.
- Holland, Judith (2019): Gewerkschaftliche Geschlechterpolitik. Ein deutsch-französischer Vergleich, Baden-Baden: Nomos.

- Hörath, Julia/Mielke, Siegfried (2008): Else Niewiera, in: Mielke, Siegfried (Hrsg.): Gewerkschafterinnen im NS-Staat. Verfolgung, Widerstand, Emigration, Essen: Klartext Verlag.
- Horné, Alfred (1964): Sozialpolitischer Kommentar, gesendet im Bayerischen Rundfunk am 20. Januar 1964 um 18:30 Uhr, Abschrift, AdSD 5/GTBA410294.
- Hübsch, Carl (1905): Der Crimmitschauer Kampf um den Zehnstundentag, Berlin: Verlag von Carl Hübsch.
- Hueck, Alfred (1951): Die Bedeutung des Art. 3 des Bonner Grundgesetzes für die Lohn- und Arbeitsbedingungen der Frauen. Rechtsgutachten erstattet für die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Köln.
- Hüren, Winfried (1994): Auch eine Frage der Ehre, in: textil-bekleidung, Ausgabe 6/1994, S. 10.
- Hüser, Karl (1978): Mit Gott für unser Recht. Ein Beitrag zur Geschichte der Gewerkschaftsbewegung im Münsterland, hrsg. von der GTB-Verwaltungsstelle Emsdetten-Borghorst.
- IAB = Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (1984): Chronik der Arbeitsmarktpolitik: Vorruhestandsgesetz (VRG), http://doku.iab.de/chronik/31/1984_05_01_31_vorr.pdf (Abruf am 13.2.2021).
- ILO Vertretung in Deutschland (o. J.): Die ILO in Deutschland, www.ilo.org/berlin/wir-uber-uns/lang--de/index.htm (Abruf am 13.2.2021).
- IG Metall (Hrsg.) (2000): Textil/Bekleidung. Tarifrunde 2000. Eine Runde für uns, Frankfurt am Main.
- IG Metall Bayern (Hrsg.) (2017): Vom Wiederaufbau zur Arbeit 4.0. IG Metall Bayern: 70 Jahre Fortschritt durch Tarifpolitik, Hamburg: VSA-Verlag.
- IVGT = Industrieverband Veredlung - Garne - Gewebe - Technische Textilien e. V. (o. J.): Das Netzwerk für die Textilindustrie. Technische Textilien, https://www.ivgt.de/fileadmin/PDF/Bericht_Deutsch_2019_kurz_FINAL.pdf (Abruf am 2.2.2021).
- Jahn, Wolfgang/Jahn, Ingrid (1983): Arbeiter in der Provinz. Aspekte zur Bramscher Arbeiterbewegung von 1872–1946, Quakenbrück: Theodor Thoben.
- Jünke, Christoph (2014): Das dritte Leben des Viktor Agartz, in: Globkult Magazin, 6. Dezember 2014, www.globkult.de/geschichte/personen/973-das-dritte-leben-des-viktor-agartz (Abruf am 27.1.2021).
- Keller, Berthold (1978): Frau Müller und das Hemd aus Ceylon, in: textil-bekleidung, Ausgabe 9/1978, S. 3 f.
- Keller, Berthold (1982): Herausforderungen der 80er Jahre für die Gewerkschaft Textil-Bekleidung, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Ausgabe 1/1982, S. 40–50.
- Keller, Berthold (1982): Schwierige Zeiten gemeinsam meistern, in: textil-bekleidung, Ausgabe 1/1982, S. 7.
- Keller, Berthold (1986): Unser Einsatz hat sich gelohnt, in: textil-bekleidung, Ausgabe 9/1986, S. 6 f.

- Keller, Berthold (1990): Auf uns wartet noch viel Arbeit, in: *textil-bekleidung*, Ausgabe 1/1990, S. 6.
- Kittner, Michael (2005): *Arbeitskampfb. Geschichte – Recht – Gegenwart*, München: C. H. Beck.
- Kluncker, Heinz (1999): Der Gedanke der Einheitsgewerkschaft. Rede anlässlich der 50-Jahr-Feier der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr am 29. Januar 1999, www.verdi.de/ueber-uns/idee-tradition/einheitsgewerkschaft/++co++4703f2bc-ec8e-11e3-a35a-5254008a33df (Abruf am 18.1.2021).
- Krämer, Susanne (1995): Viktor Agartz: Vom Cheftheoretiker zur »Persona non grata«, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte*, Ausgabe 5/1995, S. 310–316.
- Krippendorf, Walter/Holst, Gregor/Richter, Ursula (2009): *Branchenanalyse Textilindustrie. Untersuchungen zur Situation und Entwicklung der Branchen »Textilgewerbe« (WZ 17). Projektbericht an die Hans-Böckler-Stiftung*, Berlin: IMU-Institut.
- Kuhn, Annette (Hrsg.) (1994): *Frauenleben im NS-Alltag. Bonner Studien zur Frauengeschichte*, Pfaffenweiler: Centaurus.
- Linde, Gerda (1984): Wachsender Druck auf die erwerbstätige Frau, in: *textil-bekleidung*, Ausgabe 3/1984, S. 14.
- Linde, Gerda (1985): Frauen sind die Verlierer der Wende-Politik, in: *textil-bekleidung*, Ausgabe 7–8/1985, S. 18.
- Lindner, Oda (1978): Wann sind wir aus dem Schneider? Frauenerwerbstätigkeit und Gewerkschaft Textil und Bekleidung, Berlin: Verlag Die Arbeitswelt.
- Lindner, Stephan H. (2001): *Den Faden verloren*, München: C. H. Beck.
- Loderer, Eugen (1982): Für eine arbeitsorientierte Wirtschaftspolitik, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte*, Ausgabe 1/1982, S. 16–22.
- Lomba, E. R. (1959): Von Leuten, die im Trüben fischen, in: *Allgemeine Sonntagszeitung*, Nr. 16 vom 19.4.1959.
- Lösch, Hans Peter (1969): Die Textilkonjunktur im allgemeinen Wirtschaftsablauf, *Forschungsberichte des Landes Nordrhein-Westfalen*, Nr. 2020, Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Maunz, Dürig (2018): *Grundgesetz-Kommentar*, 84. Auflage, München: C. H. Beck.
- Mayr, Hans (1984): Der Kampf um die 35-Stunden-Woche. Erfahrungen und Schlussfolgerungen aus der Tarifbewegung 1984, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte*, Ausgabe 11/1984, S. 661–671.
- Meißner, Martina (2013): Erste Mutterschutzbestimmungen im Dt. Reich, Erlass (am 07.07.1878), WDR ZeitZeichen, www1.wdr.de/mediathek/audio/zeitzeichen/audio-erste-mutterschutzbestimmungen-im-dt-reich-erlass-am--100.html (Abruf am 13.2.2021).

- Menschik, Jutta (1974): Gleichberechtigung oder Emanzipation? Die Frau im Erwerbsleben der Bundesrepublik, 4., überarbeitete Auflage, Frankfurt am Main: Fischer.
- Morgenroth, Christine (1996): Die engagierte Frau. Frauen und Interessenorganisationen, Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot.
- Müller-Jentsch, Walther (1997): Soziologie der industriellen Beziehungen, Frankfurt am Main/New York: Campus.
- Naffin, Beate (2002): Kritische Akademie Inzell. »Hier werden keine Revolutionäre gemacht«, Düsseldorf: Stiftung zur Förderung von Bildung und Erholung der Arbeitnehmer der Niederindustrie.
- Netzwerk Industrie.Kultur.Ost (o. J.): Die Textilindustrie. Aufstieg & Fall einer Wirtschaftsmacht, www.industrie-kultur-ost.de/streiflichter/die-textilindustrie-aufstieg-und-fall-einer-wirtschaftsmacht (Abruf am 16.1.2021).
- Notz, Gisela (2003): Frauen in der Mannschaft. Sozialdemokratinnen im Parlamentarischen Rat und im Deutschen Bundestag 1948/49–1957, Bonn: J. H. W. Dietz Nachf.
- Pelke, Else (1954): Zwischen Arbeit und Familie: Die berufstätige Frau, in: textilbekleidung, Ausgaben vom 14.7.1954 und 1.8.1954.
- Pfleger-Edel, U. (1976): Der Fall Glöggler hat Textilindustrie psychologischen Schock versetzt, in: Handelsblatt vom 26.3.1976.
- Pinl, Claudia (1977): Das Arbeitnehmerpatriarchat. Die Frauenpolitik der Gewerkschaften, Köln: Kiepenheuer & Witsch.
- Preuß, Olaf (2007): Eine Kiste erobert die Welt. Der Siegeszug einer einfachen Erfindung, Hamburg: Murmann.
- Resch, Marianne/Rummel, Martina (1986): Von allem die Hälfte. Frauen im Beruf, Köln: Bund-Verlag.
- Ricardo, David (1817): The Principles of Political Economy and Taxation, London: John Murray.
- Richter, Eberhard (1975): Vorurteile gegenüber Frauen – Ursachen und Wirkungen, Vortrag, in: Weber, Maria (Hrsg.): Probleme der Frauen – Probleme der Gesellschaft. Arbeitschancen, Lohngleichheit, Vorurteile. Protokoll der Arbeits-tagung des DGB am 6.–7. November 1975 in Leverkusen, Köln/Frankfurt am Main: Europäische Verlagsanstalt, S. 47–58.
- Riebl, Reinhold/Kuhn, Axel (1979): Die Anfänge der Gewerkschaften in Esslingen bis 1878, hrsg. vom Deutschen Gewerkschaftsbund, Kreis Esslingen.
- Ringelstein, Ernst (1985): Klartext geredet, in: textil-bekleidung, Ausgabe 1/1985, S. 14.
- Rölke, Kirsten/Wilke, Christiane/Kopel, Mechthild (2006): Gleich gestellt: doppelt stark. Chancengleichheit in Unternehmen, Hamburg: VSA-Verlag.
- Rüther, Ernst (1968): Textilgewerkschaft zwischen Reformismus und Radikalismus, in: Gesellschaftspolitische Kommentare, Nr. 5 vom 1.3.1968, S. 59 f.

- Schambach-Hardtke, Lydia (2005): Gender und Gewerkschaften. Der Kampf von Frauen um politische Partizipation im organisatorischen Wandel, Opladen: Barbara Budrich.
- Schlemmer, Thomas/Woller, Hans (Hrsg.) 2004: Politik und Kultur im föderativen Staat, München: Oldenbourg.
- Schneider, Michael (1989): Kleine Geschichte der Gewerkschaften, Bonn: J. H. W. Dietz Nachf.
- Schmitz, Kurt Thomas (2020): Die IG Metall nach dem Boom. Herausforderungen und strategische Reaktionen, Bonn: J. H. W. Dietz Nachf.
- Schönhoven, Klaus (1980): Wegbereiter der sozialen Demokratie? Zur Bedeutung des Stinnes-Legien-Abkommen vom 15. November 1918, in: Führer, Karl Christian/Schildt, Axel/Tenfelde, Klaus (Hrsg.): Revolution und Arbeiterbewegung in Deutschland. 1918–1920, Essen: Klartext Verlag S. 61–79.
- Schönhoven, Klaus (2014): Geschichte der deutschen Gewerkschaften: Phasen und Probleme, in: Schroeder, Wolfgang (Hrsg.): Handbuch Gewerkschaften in Deutschland, 2. Aufl., Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 59–84.
- Schrader, Karl (1931): Der Deutsche Textilarbeiter-Verband, in: Ludwig Heyde (Hrsg.): Internationales Handwörterbuch des Gewerkschaftswesens, Berlin: Verlag Neue Gesellschaft, S. 75–78 (Nachdruck: Archiv für Sozialgeschichte, Band 21, Bonn: J. H. W. Dietz Nachf.).
- Schroeder, Wolfgang (2000): Das Modell Deutschland auf dem Prüfstand. Zur Entwicklung der industriellen Beziehungen in Ostdeutschland, Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Schroeder, Wolfgang (Hrsg.) (2014): Handbuch Gewerkschaften, Wiesbaden: Springer VS.
- Schroeder, Wolfgang/Keudel, Dorothea (2008): Strategische Akteure in drei Welten. Die deutschen Gewerkschaften im Spiegel der neueren Forschung, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Schroeder, Wolfgang/Weßels, Bernhard (Hrsg.) (2010): Die Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Deutschland, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schumacher, Anja (o. J.): § 9 Kündigung im Arbeitskampf / 5. Sonderfall: Lösende Aussperrung, www.haufe.de/recht/deutsches-anwalt-office-premium/9-kuendigung-im-arbeitskampf-5-sonderfall-loesende-aussperrung_idesk_PI17574_HI10974665.html (Abruf am 5.2.2021).
- Schumacher, Hermann (1987): Mehr Kaufkraft – mehr Schutz, in: textil-bekleidung, Ausgabe 4/1987, S. 7.
- Schütz, Uwe (2012): Vor 50 Jahren: Rundfunkansprache von Bundeswirtschaftsminister Ludwig Erhard, www.aref.de/kalenderblatt/2012/12_mass-halten_ludwig-erhard_rundfunkansprache_1962.php (Abruf am 5.2.2021).

- Schwarzer, Alice (1973): *Frauenarbeit – Frauenbefreiung*, Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Schwarzer, Alice (1975): *Der kleine Unterschied und seine großen Folgen. Frauen über sich. Beginn einer Befreiung*, Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Silvia, Stephen John (1990): *Jobs, trade and unions. The politics of employment and protectionism in West Germany and America*, New York: ProQuest Dissertations & Theses.
- Sinn, Gerlinde/Sinn, Hans-Werner (1992): *Kaltstart. Volkswirtschaftliche Aspekte der deutschen Vereinigung*, 2. Aufl., Tübingen: J. C. B. Mohr (Paul Siebeck).
- Spode, Hasso/Volkman, Heinrich/Morsch, Günter/Hudemann, Rainer (1992): *Statistik der Arbeitskämpfe in Deutschland, Quellen und Forschungen zur historischen Statistik von Deutschland*, Bd. 15, Sankt Katharinen: Scripta Mercaturae.
- Statistisches Bundesamt (1952): *Wirtschaft und Statistik*, 4. Jahrgang, Heft 8.
- Statistisches Bundesamt (1970): Reihe 15.
- Statistisches Bundesamt (1990): Fachserie 16, Reihe 2.1.
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (o. J.): *Einkommens- und Verbrauchsstichprobe (EVS; verschiedene Jahrgänge)*.
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2008): Fachserie 4, Reihe 4.1.1, *Beschäftigung und Umsatz der Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes sowie des Bergbaus und der Gewinnung von Steinen und Erden*.
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2017): *Verdienststerhebung im Produzierenden Gewerbe, Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe ab 1950, Zeitreihe 1623148 (Archiv-CD)*.
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2018): *Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen. Inlandsproduktberechnungen ab 1970*.
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2019): *Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen. Inlandsproduktberechnung. Lange Reihen ab 1970, Fachserie 18, Reihe 1.5*.
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2020): *Verdienststerhebung im Produzierenden Gewerbe 1950–1995, Zeitreihen 2155 und 1623 (Archiv-CD)*.
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2021): *Preise. Verbraucherpreisindizes für Deutschland. Lange Reihen ab 1948*, www.destatis.de/DE/Themen/Wirtschaft/Preise/Verbraucherpreisindex/Publikationen/Downloads-Verbraucherpreise/verbraucherpreisindex-lange-reihen-pdf-5611103.pdf (Abruf am 17.2.2021).
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2021): *Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen. Bruttoinlandsprodukt, Bruttonationaleinkommen, Volkseinkommen. Lange Reihen ab 1925*, www.destatis.de/DE/Themen/Wirtschaft/Volkswirtschaftliche-Gesamtrechnungen-Inlandsprodukt/Tabellen/inlandsprodukt-volkseinkommen1925-pdf.pdf (Abruf am 16.1.2021).

- Stender, Wolfgang (1990): Konflikt um jeden Preis?, in: textil-bekleidung, Ausgabe 5/1990, S. 3.
- Stender, Wolfgang (1992): Das Tor zur Zukunft geöffnet, in: textil-bekleidung, Ausgabe 7–8/1992, S. 6 ff.
- Stender, Wolfgang (1993): Hart errungene Kompromisse, in: textil-bekleidung, Ausgabe 9/1993, S. 6 f. und 10.
- Stender, Wolfgang (2011): Saga, Eigenverlag.
- Stiftung zur Förderung von Bildung und Erholung der Arbeitnehmer der Miederindustrie (Hrsg.) (1970): Denkschrift. Die Kritische Akademie. Ein Modell, Düsseldorf.
- Streeck, Wolfgang (1978): Politischer Wandel und organisatorische Reformen, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Ausgabe 10/1978, S. 589–601.
- Stuttgarter Zeitung (1965): Stoß vom Trittbrett, in: Ausgabe vom 31.3.1965.
- Verein zur Weiterbildung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Textil- und Bekleidungsindustrie (Hrsg.) (1998): Die GTB 1990–1998, Düsseldorf.
- Vietheer, Heinz (1961): Koordination und Konzentration im gewerkschaftlichen Bereich, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Ausgabe 3/1961, S. 162–165.
- Vietheer, Heinz (1971): Zur Diskussion um die DGB-Reform – groß oder klein – ist das ein Problem?, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Ausgabe 4/1971, S. 202–205.
- Vogel, Otto A. H. (1950): Rede auf der Anti-Mitbestimmungs-Kundgebung »Der deutsche Unternehmer. Leistung und Verpflichtung« des BDI am 8. November 1950 in Köln, BWA No2 53.
- Wassermann, Wolfram (1985): Arbeitsgestaltung als Gegenstand gewerkschaftlicher Politik. Zur Soziologie der Arbeitsgestaltung am Beispiel der Textil- und Bekleidungsindustrie, Bonn: Verlag Neue Gesellschaft.
- Weber, Maria (1972): Programmmatische Forderungen des DGB zum Jahr der Arbeitnehmerin, in: Gewerkschaftliche Monatshefte, Ausgabe 11/1972, S. 673–687.
- Weber, Maria (Hrsg.) (1976): Probleme der Frauen – Probleme der Gesellschaft. Arbeitschancen, Lohngleichheit, Vorurteile. Protokoll der Arbeitstagung des DGB am 6.–7. November 1975 in Leverkusen, Köln/Frankfurt am Main: Europäische Verlagsanstalt.
- Wedde, Peter (Hrsg.) (2009): Arbeitsrecht. Kompaktkommentar zum Individualarbeitsrecht mit kollektiven Bezügen, Köln: Bund-Verlag.
- Weidenhausen, Evelyn Mejrem (2010): Globalisierungsprozesse in der Textilwirtschaft, insbesondere in der ökologisch ausgerichteten Branche, Reutlingen (Dissertation).
- Westdeutsche Allgemeine Zeitung (1965): Organisierten steht Extrarecht zu, in: Ausgabe vom 1.4.1965.
- Wikipedia-Artikel »Frauenanteil im Deutschen Bundestag seit 1949«, Tabelle 1, https://de.wikipedia.org/wiki/Frauenanteil_im_Deutschen_Bundestag_

seit_1949#Tabelle_1:_Frauenanteil_des_Deutschen_Bundestags_seit_1949_(gesamt) (Abruf am 11.2.2021).

Wikipedia-Artikel »Ruhrbergbau«, Abschnitt »Geschichte«, <https://de.wikipedia.org/wiki/Ruhrbergbau#Geschichte> (Abruf am 16.1.2021).

Wikipedia-Artikel »Technische Textilie«, Abschnitt »Historische Entwicklung«, https://de.wikipedia.org/wiki/Technische_Textilie#Historische_Entwicklung (Abruf am 15.1.2021).

Wroblewski, Angela/Leitner, Andrea (2005): Lernen von den Besten. Interdependenzen von Frauenerwerbsbeteiligung und Geburtenzahlen im Ländervergleich, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

www.gewerkschaftsgeschichte.de (o. J.): Interne Debatte – Uneins über die Rolle des DGB, <https://www.gewerkschaftsgeschichte.de/rolle-des-dgb-umstritten.html> (Abruf am 28.1.2021).

Zonenausschuß der CDU für die britische Zone (1947): Ahlener Programm, Ahlen/Westfalen, 3. Februar 1947, www.kas.de/c/document_library/get_file?uuid=76a77614-6803-0750-c7a7-5d3ff7c46206&groupId=252038 (Abruf am 27.1.2021).

Abkürzungsverzeichnis

ADGB – Allgemeiner Deutscher Gewerkschaftsbund
AdsD – Archiv der sozialen Demokratie
AFL – American Federation of Labor
AGK – Arbeitgeberkreis
ATC – Agreement on Textiles and Clothing
AZO – Arbeitszeitordnung
BAFA – Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle
BAG – Bundesarbeitsgericht
BBi – Bundesverband Bekleidungsindustrie
BDA – Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BDI – Bundesvereinigung der Deutschen Industrie
Bit – Bildung im Tarifvertrag
BMWi – Bundesministerium für Wirtschaft (heute: Bundesministerium für
Wirtschaft und Energie)
BRD – Bundesrepublik Deutschland
BVG – Bundesverfassungsgericht
BWA – Bayerisches Wirtschaftsarchiv
CDA – Christlich-Demokratische Arbeitnehmerschaft
CDU – Christlich Demokratische Union Deutschlands
CIO – Congress of Industrial Organizations
ČSSR – Tschechoslowakische Sozialistische Republik
CSU – Christlich-Soziale Union in Bayern
DAG – Deutsche Angestellten-Gewerkschaft
DBB – Deutscher Beamtenbund
DDR – Deutsche Demokratische Republik
Destatis – Statistisches Bundesamt
DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund
DTAV – Deutscher Textilarbeiter-Verband
EFTA – European Free Trade Association (Europäische Freihandelsassoziation)
EGV-TBL – Europäischer Gewerkschaftsverband Textil-Bekleidung-Leder
ERP – European Recovery Program
EG – Europäische Gemeinschaft

EU – Europäische Union

EVS – Einkommens- und Verbrauchsstichprobe

EWG – Europäische Wirtschaftsgemeinschaft

FDGB – Freier Deutscher Gewerkschaftsbund

FDP – Freie Demokratische Partei

GATT – General Agreement on Tariffs and Trade (Allgemeines Zoll- und Handelsabkommen)

Gesamtmittel – Gesamtverband der Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektro-Industrie e. V.

Gesamtextil – Gesamtverband der Textilindustrie in der Bundesrepublik Deutschland

Gesamtverband textil+mode – Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie

GHK – Gewerkschaft Holz und Kunststoff

GHV – Geschäftsführender Hauptvorstand

GTB – Gewerkschaft Textil-Bekleidung

HBV – Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen

HdA – Humanisierung des Arbeitslebens

IAB = Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

IG – Industriegewerkschaft

IG BCE – Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

IG BSE – Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden

IG TeBeLe – Industriegewerkschaft Textil-Bekleidung-Leder

ILO – International Labour Organization (Internationale Arbeitsorganisation)

IVGT = Industrieverband Veredlung - Garne - Gewebe - Technische Textilien

KAB – Katholische Arbeitnehmer-Bewegung

KPD – Kommunistische Partei Deutschlands

LTA – Long-Term-Agreement (on Cotton Textiles)

MFA – Multifaserabkommen

NGG – Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten

ÖTV – Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr

SED – Sozialistische Einheitspartei Deutschlands

SPD – Sozialdemokratische Partei Deutschlands

STA – Short-Term-Agreement (on Cotton Textiles)

tera – textiler Entgelttrahmentarifvertrag

VEB – Volkseigener Betrieb

VRG – Vorruhestandsgesetz

vti – Verband der Nordostdeutschen Textilindustrie, später Verband der Nordostdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie

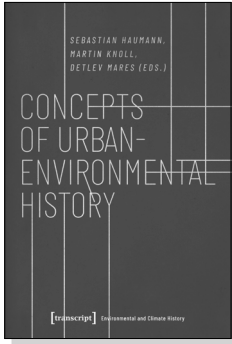
WSI – Wirtschafts und Sozialwissenschaftliches Institut

WTA – Welttextilabkommen

WTO – World Trade Organization (Welthandelsorganisation)

WWI – Wirtschaftswissenschaftliches Institut des Deutschen Gewerkschaftsbundes

Geschichtswissenschaft



Sebastian Haumann, Martin Knoll, Detlev Mares (eds.)
Concepts of Urban-Environmental History

2020, 294 p., pb., ill.
29,99 € (DE), 978-3-8376-4375-6
E-Book:
PDF: 26,99 € (DE), ISBN 978-3-8394-4375-0



Gertrude Cepl-Kaufmann
1919 – Zeit der Utopien
Zur Topographie eines deutschen Jahrhundertjahres

2018, 382 S., Hardcover,
39 SW-Abbildungen, 35 Farbabbildungen
39,99 € (DE), 978-3-8376-4654-2
E-Book:
PDF: 39,99 € (DE), ISBN 978-3-8394-4654-6

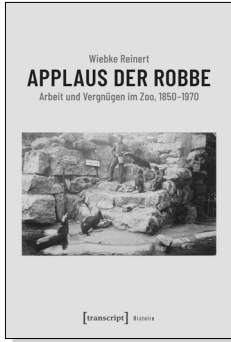


Sebastian Barsch, Jörg van Norden (Hg.)
Historisches Lernen und Materielle Kultur
Von Dingen und Objekten in der Geschichtsdidaktik

2020, 284 S., kart., 22 SW-Abbildungen, 13 Farbabbildungen
35,00 € (DE), 978-3-8376-5066-2
E-Book: kostenlos erhältlich als Open-Access-Publikation
PDF: ISBN 978-3-8394-5066-6

**Leseproben, weitere Informationen und Bestellmöglichkeiten
finden Sie unter www.transcript-verlag.de**

Geschichtswissenschaft



Wiebke Reinert

Applaus der Robbe

Arbeit und Vergnügen im Zoo, 1850-1970

2020, 414 S., kart., 10 Farabbildungen, 55 SW-Abbildungen
45,00 € (DE), 978-3-8376-5106-5

E-Book:

PDF: 44,99 € (DE), ISBN 978-3-8394-5106-9



Frank Becker, Darius Harwardt, Michael Wala (Hg.)

Die Verortung der Bundesrepublik

Ideen und Symbole politischer Geographie nach 1945

2020, 278 S., kart., 17 Farabbildungen, 18 SW-Abbildungen
35,00 € (DE), 978-3-8376-5003-7

E-Book:

PDF: 34,99 € (DE), ISBN 978-3-8394-5003-1



Verein für kritische Geschichtsschreibung e.V. (Hg.)

WerkstattGeschichte

Differenzen einschreiben

2020, 178 S., kart., 26 SW-Abbildungen
21,99 € (DE), 978-3-8376-5299-4

**Leseproben, weitere Informationen und Bestellmöglichkeiten
finden Sie unter www.transcript-verlag.de**

