

DOI: 10.5771/0342-300X-2018-6-513

Gewerkschaftspolitische Herausforderungen aus der Perspektive des DGB

REINER HOFFMANN

Im kommenden Jahr feiern wir 70 Jahre Grundgesetz und das 70-jährige Bestehen des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB). Auch deshalb ist es gut, wenn die vorliegende Jubiläumsausgabe zum 70. Geburtstag der WSI-Mitteilungen der Frage gewidmet ist, welche Politik wir brauchen, um den gesellschaftlichen Zusammenhalt in unserem Land zu sichern.

Tatsächlich geben uns die beiden bevorstehenden Jahrestage weniger Anlass zum ausgelassenen Feiern als zur kritischen Reflexion und zum entschiedenen politischen Umsteuern. Weltweit werden wir Zeugen einer „großen Regression“¹, deren sichtbarster Ausdruck der Aufstieg von Rechtspopulisten und die Ausbreitung autokratischer Regime ist. Das international sichtbare Wiedererstarken von Nationalismus und Protektionismus wie auch der zunehmend bei Wählerinnen und Wählern verfangende Ruf nach einer Politik der Abschottung und Ausgrenzung sind nicht zuletzt Ergebnis der demokratischen und sozialstaatlichen Folgeschäden, die die neoliberale Agenda und die Exzesse des internationalen Finanzmarktkapitalismus in den letzten Jahrzehnten angerichtet haben.²

Auch in Deutschland ist das Wohlstands- und Aufstiegsversprechen der sozialen Marktwirtschaft brüchig geworden. Obwohl viele Menschen von dem anhaltenden wirtschaftlichen Aufschwung profitieren, klappt die Schere zwischen Arm und Reich unverändert weit auseinander. Immer mehr Menschen spüren, dass es bei uns sozial ungerecht zugeht. Soziale Abstiegsängste und Zukunftssorgen mit Blick auf die eigenen Perspektiven oder die der Kinder bzw. nachfolgender Generationen sind weit verbreitet. Hinzu kommt bei Teilen der Bevölkerung das Gefühl, zunehmend die Kontrolle über ihr Leben bzw. ihre Lebensumwelten zu verlieren. Sie nehmen offene Grenzen, Zuwanderung und zunehmende gesellschaftliche Vielfalt als Kontrollverlust des Nationalstaates im Zuge von Globalisierung und europäischer Integration wahr. In der Arbeitswelt fühlen sie sich fremdbestimmt, während sie gleichzeitig den Eindruck haben, dass sie von „der Politik“ nicht mehr gehört werden.³

Die Folgen sind offensichtlich: Der soziale Zusammenhalt unserer offenen Gesellschaft bröckelt. Das Vertrauen in unsere demokratischen Institutionen schwindet. Die Rechtspopulisten mit ihren rassistischen und fremdenfeindlichen Parolen werden „gesellschaftsfähig“. Binnen weniger Jahre ist es der Partei Alternative für Deutschland (AfD) gelungen, in 14 Landtage sowie als stärkste Oppositionsfraktion in den Deutschen Bundestag einzuziehen, während den demokratischen Volksparteien bei der Bundestagswahl 2017 ihre Wählerschaft weggebrochen ist.

Wozu die damit verbundene Ausdifferenzierung und Polarisierung des Parteiensystems führt, haben wir gerade erst erlebt: Noch nie war die Bildung einer Bundesregierung so mühsam wie nach der letzten Bundestagswahl. Noch nie war bei den demokratischen Parteien der Ruf nach programmatischer Erneuerung, um verlorenes Vertrauen zurückzugewinnen, so laut wie heute. Zugleich hat der erbitterte Asylstreit zwischen den Unionsschwestern – kaum dass die neue Bundesregierung 100 Tage im Amt war – aber deutlich gemacht, wie groß die Versuchung vor allem rechts der Mitte ist, die populistischen Erfolgsrezepte der AfD zu kopieren, um Wählerinnen und Wähler (zurück) zu gewinnen.

1 Geiselberger, H. (2017): Die große Regression. Eine internationale Debatte über die geistige Situation der Zeit, Berlin.

2 Urban, H.-J. (2018): Kampf um die Hegemonie: Gewerkschaften und die Neue Rechte, in: Blätter für deutsche und internationale Politik 3/2018, S. 103–112.

3 Hilmer, R. / Kohlrausch, B. / Müller-Hilmer, R. / Gagné, J. (2017): Einstellung und soziale Lebenslage. Eine Spurensuche nach Gründen für rechtspopulistische Orientierung, auch unter Gewerkschaftsmitgliedern, Hans-Böckler-Stiftung: Working Paper Forschungsförderung Nr. 044, Düsseldorf; Kohlrausch, B. (2018): Abstiegsängste in Deutschland. Ausmaß und Ursachen in Zeiten des erstarkenden Rechtspopulismus, Hans-Böckler-Stiftung: Working Paper Forschungsförderung Nr. 058, Düsseldorf.

Diese veränderte politische und gesellschaftliche Großwetterlage lässt keinen Zweifel daran, wie dringlich es ist, dass wir das Wohlstandsversprechen der sozialen Marktwirtschaft in Deutschland und Europa mit seiner sozialen Integrationsfunktion erneuern. Dem DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften kommt hierbei eine entscheidende Rolle zu. Unsere zentrale gewerkschaftspolitische Herausforderung besteht darin, die tief greifenden Umbrüche in Arbeitswelt und Gesellschaft, die wir gegenwärtig erleben, sozial gerecht, wirtschaftlich vernünftig und im Interesse der Beschäftigten zu gestalten. Das Zusammenspiel von Globalisierung und europäischer Integration, Klimawandel, Digitalisierung, Migration und Flucht, demografischer Entwicklung und Pluralisierung von Lebensstilen und Werthaltungen verleiht diesem Wandel eine enorme Dynamik.

Unsere größte gewerkschaftliche Aufgabe für die nächsten Jahre und Jahrzehnte ist es, diese dynamischen Veränderungsprozesse in geordnete Bahnen zu lenken, sodass sie zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Menschen beitragen, statt noch mehr Unsicherheit, Ungleichheit und Ungerechtigkeit zu erzeugen. Um den gesellschaftlichen Zusammenhalt und die Demokratie in Deutschland und Europa zu sichern, müssen wir den Wandel so gestalten, dass er den Weg in eine Arbeitswelt, Wirtschaft und Gesellschaft eröffnet, in der die Menschen sichere Zukunftsperspektiven haben, ihr Leben verlässlich und selbstbestimmt planen können, wo es sozial gerecht zugeht und das Zusammenleben durch Weltoffenheit, Vielfalt und Solidarität geprägt ist.

Den Wandel gerecht gestalten: Ziele einer Politik des sozialen Fortschritts

Um die gesellschaftliche Spaltung in unserem Land zu überwinden, das Vertrauen in unser demokratisches System wiederherzustellen und gegen die menschen- und demokratiefeindlichen Parolen der Rechtspopulisten zu immunisieren, machen sich der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften für eine Politik des sozialen Fortschritts stark, die den gesellschaftspolitischen Gegenentwurf zur neoliberalen Agenda der letzten Jahrzehnte bildet.

Darüber, welche konkreten Ziele dabei in den nächsten Jahren im Mittelpunkt unseres gewerkschaftlichen Handelns stehen sollen, haben wir uns im Mai 2018 auf dem Ordentlichen Bundeskongress des DGB verständigt. Eine Politik des sozialen Fortschritts ist für uns gleichbedeutend mit einer Politik,

- die allen Menschen den Zugang zu guter und sicherer Arbeit sowie sozialer Sicherheit garantiert und sich dafür auf eine funktionierende Sozialpartnerschaft und eine hohe Tarifbindung stützt;
- die die Würde des Menschen im Arbeitsleben durchsetzt, indem sie prekäre Beschäftigung und Ausbeutung bekämpft, unfreiwilligen Formen atypischer Be-

schäftigung ein Ende setzt und dadurch die bestehende Spaltung des Arbeitsmarktes überwindet;

- die durch einen starken Sozialstaat, ein inklusives Bildungssystem, handlungsfähige staatliche Einrichtungen und eine umfassende öffentliche Daseinsvorsorge für gleichwertige Lebensverhältnisse und Sicherheit sorgt;
- die den demografischen Wandel so gestaltet, dass in der Arbeitswelt und in der Rente ein Altern in Würde möglich ist;
- die den digitalen Wandel für sozialen Fortschritt nutzt und den Einsatz der neuen Technologien darauf ausrichtet, den Menschen mehr Freiheit und ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen;
- die angesichts des Wertewandels und der fortschreitenden Pluralisierung von Lebensstilen und -entwürfen dafür sorgt, dass die Beschäftigten über weitreichende Mit- und Selbstbestimmungsrechte bei der Gestaltung ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen verfügen;
- die, basierend auf dem Konzept einer gerechten Strukturentwicklung („just transition“), die internationalen, europäischen und deutschen Klimaschutzziele sozialverträglich und nachhaltig umsetzt;
- die sich darauf verpflichtet, die Globalisierung und europäische Integration fair und solidarisch zu gestalten;
- die die Diskriminierung von Migrantinnen und Migranten beendet und faire Mobilität sichert, indem sie den Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ auf dem europäischen Arbeitsmarkt uneingeschränkt durchsetzt, die gesellschaftlichen Teilhabechancen von Menschen mit Migrationshintergrund verbessert und das deutsche System zur Zu- und Einwanderung von Erwerbstätigen grundlegend reformiert;
- die in Deutschland und Europa für die Unantastbarkeit des Grundrechts auf Asyl und für die Einhaltung der UN-Flüchtlingskonvention eintritt und dafür Sorge trägt, dass Geflüchtete in Arbeitsmarkt und Gesellschaft integriert werden.

Mit diesen Zielkoordinaten umreißen wir unser gewerkschaftspolitisches Leitbild für die Gestaltung der Arbeit und Gesellschaft der Zukunft und für ein modernes Verständnis sozialer Demokratie in Deutschland und Europa. Es beruht auf den Grundsätzen der Solidarität, sozialer Gerechtigkeit und einer offenen und vielfältigen Gesellschaft – und steht damit in diametralem Gegensatz zu den regressiven und antidemokratischen Positionen der Rechtspopulisten.

Natürlich ist uns bewusst, dass wir mit diesem Leitbild für eine Politik des sozialen Fortschritts einen gewaltigen Gestaltungsanspruch erheben. Inwieweit wir in der Lage sein werden, diesen Anspruch tatsächlich einzulösen, ist untrennbar mit der Frage verbunden, ob und wie es gelingt, unsere gewerkschaftlichen Machtressourcen als

Interessenvertretungen der Beschäftigten und als demokratische Akteure (wieder) auszubauen.

Den Wandel wirksam gestalten: Stärkung der gewerkschaftlichen Machtressourcen

Seit den Anfängen der Gewerkschaftsbewegung gilt: Gewerkschaften organisieren Solidarität und schaffen Räume zur aktiven Beteiligung. Es ist die demokratische Beteiligung vieler, die die Gewerkschaften als Mitgliederorganisationen handlungs- und durchsetzungsfähig macht. Erst dadurch, dass sich die Beschäftigten in Gewerkschaften zusammenschließen, gelingt es ihnen, kollektive Stärke zu entfalten und wirksam Gegenmacht gegen Arbeitgeber und Kapitalinteressen aufzubauen. Und erst damit sind sie auch gegenüber der Politik in der Lage, die Interessen der Beschäftigten wirksam zu vertreten. Mit der Tarifautonomie und Koalitionsfreiheit räumt das deutsche Grundgesetz den Gewerkschaften eine Sonderstellung ein. Sie haben den Auftrag, die Verhältnisse in Betrieb und Verwaltung, in den Branchen und in unserem demokratischen Sozialstaat zu verbessern.

Unsere gewerkschaftliche Arbeit beruht unverändert auf dem Anspruch, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten aus eigener Kraft zu verbessern. Wir suchen im Rahmen der Sozialpartnerschaft den Dialog und gestalten, gemeinsam mit den Interessenvertretungen in Betrieben und Verwaltungen, die Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern auf Augenhöhe. Dort, wo die Sozialpartnerschaft nicht leben, setzen wir die Rechte und Interessen der Beschäftigten auch mit den Mitteln des Streiks durch.

Allerdings haben sich seit den 1970er Jahren die staatlichen, wirtschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen grundlegend verändert und die Machtressourcen gewerkschaftlichen Handelns geschwächt. Der Nachkriegskonsens zwischen Unternehmern, Staat und Gewerkschaften, der Grundlage eines sozialen, kooperativen Kapitalismus mit einer funktionierenden Sozialpartnerschaft und starken Gewerkschaften war, trägt in immer weniger Branchen. Mit der Entwicklung hin zur Dienstleistungsgesellschaft ist die Kluft zwischen gewerkschaftlicher Mitgliederstruktur und Arbeitsmarktstruktur immer weiter gewachsen. Klassische Arbeiterinnen- und Arbeitermilieus haben sich verflüchtigt und damit als zentrale Machtquelle und Erfolgsbedingung unserer Gewerkschaftsarbeit ausgedient.

Die Folgen dieser Veränderungen sind schmerzlich: Obwohl sich die Entwicklung der Mitgliederzahlen in den acht Gewerkschaften unter dem Dach des DGB sehr unterschiedlich darstellt, organisieren sich in der Summe immer weniger Beschäftigte bei ihnen: Ende 2017 ist die Gesamtmitgliederzahl der DGB-Gewerkschaften erstmals seit 1951 auf unter 6 Mio. abgesunken – wobei sich der Mitgliederschwund in den letzten Jahren immerhin deutlich verlangsamt hat. Was die Tarifbindung angeht, so

gelten nur noch für 47% der Beschäftigten und 25% der Betriebe Flächentarifverträge. Und auch die betriebliche Mitbestimmung ist seit dem Jahr 2000 immer weiter zurückgegangen. Inzwischen arbeiten nur noch 39% der Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsräten bzw. es existieren nur noch in 9% der Betriebe betriebliche Interessenvertretungen.⁴

All diese rückläufigen Zahlen verdeutlichen, dass die eigenständige Gestaltungsfähigkeit der Gewerkschaften und die Legitimität ihres Gestaltungsanspruchs zunehmend unter Druck geraten. Sie sind, wie es Greef et al. bereits 2010 analysiert haben, Ausdruck einer dreifachen Krise, mit der wir uns derzeit konfrontiert sehen:

„Die *Mitgliederkrise* reduziert Stärke und Attraktivität. Zudem befördert sie materielle Engpässe, was mit weiterreichenden Legitimationsdefiziten korreliert. Der Bedeutungsverlust der Arbeitgeberverbände (*Gegnerkrise*) schwächt die Gewerkschaften zusätzlich, weil dies die tarifpolitische Gestaltungsmacht des zwischenverbandlichen Verhandlungssystems aushöhlt. Gleichzeitig schwindet der Einfluss auf politische Entscheidungen durch Entfremdungs- und Entkoppelungsprozesse von Parteien und Gewerkschaften, was sich schlussendlich als eine *Durchsetzungs- und Einbettungskrise* begreifen lässt [...]. Offen bleiben indes Fragen, wie die Gewerkschaften auf die veränderten Anforderungen reagiert haben, reagieren und weiterhin reagieren können [...]. Wie können neue Mitglieder gewonnen werden? Wie lässt sich trotz Gegner- und Einbettungskrise tarifpolitische Gestaltungskraft entfalten? Und nicht zuletzt: Wie können die Gewerkschaften den Entkoppelungsprozessen zwischen Gewerkschaften und politischem System begegnen und sich als politische Akteure behaupten?“⁵

Die konstatierten Probleme reichen schon länger zurück. Im Kern berühren sie die Frage „Wozu noch Gewerkschaften?“, die der Soziologe Oskar Negt bereits 2004 in seiner gleichnamigen Streitschrift zu beantworten versucht hat.⁶ Allerdings stellt sich die Suche nach Wegen zur Rückgewinnung von Gestaltungsmacht und zur Stärkung ihrer Machtressourcen für die Gewerkschaften mit neuer Dringlichkeit, wenn sie ihrem oben formulierten Anspruch gerecht werden wollen, den tief greifenden Wandel

4 Kohaut, S. (2018): Tarifbindung – der Abwärtstrend hält an, in: IAB-Forum, 24. Mai 2018, Nürnberg; Ellguth, P. (2018): Die betriebliche Mitbestimmung verliert an Boden, in: ebd.; vgl. auch Ellguth, P./Kohaut, S. (2018): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2017, in: WSI-Mitteilungen 71 (4), S. 299–306, https://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_115204_115217.htm?agreementfordataprotection=true.

5 Greef, S./Kalass, V./Schroeder, W. (2010): Einleitung und Forschungsüberblick, in: Dies. (Hrsg.): Gewerkschaften und die Politik der Erneuerung – Und sie bewegen sich doch, Hans-Böckler-Stiftung: edition 241, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_edition_hbs_241.pdf, S. 13f.

6 Negt, O. (2004): Wozu noch Gewerkschaften?, Göttingen, S. 89.

unserer Arbeitswelt und Gesellschaft im Interesse der Beschäftigten maßgeblich aus eigener Kraft zu gestalten.

Ein zentraler Ansatz dafür liegt sicherlich in einer neuen Aufgabenverteilung mit dem Gesetzgeber. Das gilt gerade für Felder, wo die eigene Organisationskraft der Gewerkschaften immer weniger ausreicht, um wirksam etwas gegen ihren schwindenden Einfluss zu unternehmen. Hier bedarf es dann analog zum Modell des gesetzlichen Mindestlohns der Hilfestellung durch staatliche Rahmensezung. Dies gilt insbesondere für die Kehrtwende hin zu einer flächendeckenden Tarifbindung durch eine Stärkung der Allgemeinverbindlicherklärung oder die ausschließliche Vergabe öffentlicher Aufträge an tarifgebundene Unternehmen, aber auch für die Einschränkung der Möglichkeiten zur Tarifflucht auf Arbeitgeberseite.

Mindestens ebenso wichtig ist es aber, dass sich die Gewerkschaften – auch über ihre Rolle als Interessenvertretungen der Beschäftigten in ihren jeweiligen Organisationsbereichen hinaus – als gesellschaftlich relevanter, politischer und demokratischer Akteur behaupten. In diesem Sinne argumentiert auch Negt, wenn er für eine Erweiterung des Interessenmandats, des kulturellen und des politischen Mandats der Gewerkschaften plädiert:

„Mit der Erweiterung des Interessenmandats meine ich die Einbeziehung von Lebensinteressen der in dieser Gesellschaft in Abhängigkeit lebenden Menschen: wie sie wohnen, wie sie die Kinder erziehen, wie sie sich in der Öffentlichkeit ihres Stadtteils bewegen. Es ist ja immer weniger der Arbeitsplatz, der den Lebenszusammenhang definiert, sondern es sind vielmehr andere Interessen, die die Menschen bewegen [...]“⁷

„Die Erweiterung des Interessenmandats reicht nicht [...] aus, wenn die Gewerkschaften das in ihre Politik mit aufnehmen und öffentlich vertreten wollen, was gegenwärtig brachliegt und der Verödung anheimzufallen droht. Die Auszehrung sozialer Solidarität und die Zerrüttung des Gemeinwesensbezugs des individuellen Lebens bedarf einer Gegenwehr, die sich auf die ganze Reichweite der kulturellen Produktionen einlässt. Deshalb spreche ich von der Erweiterung des kulturellen Mandats.“⁸

„Politisches Handeln [...] setzt dort an, wo die Menschen sich bewegen, wo sie wohnen und arbeiten, wo ihre Vergnügungs- und Versammlungsplätze sind...[F]ür die Zukunftssicherung der Gewerkschaften, also für eine positive Antwort auf die Frage: Wozu noch Gewerkschaften?, [ist deshalb] die Entwicklung eines eigenen Politikbegriffs erforderlich, der viel stärker als bisher auf außerparlamentarische Bewegungsformen des sozialen Kampfes bezogen ist, auf Bürgerinitiativen, Widerstandsaktionen gegen soziale Verödungen, gegen Arbeitslosigkeit und organisierte Verantwortungslosigkeit der wirtschaftlich Mächtigen.“⁹

Im Kern geht es Negt bei dieser dreifachen Mandatserweiterung darum, das arbeits- und lebensweltliche Engagement von Gewerkschaften wieder in der Fläche für jede und jeden sichtbar zu machen und dadurch auch die

Attraktivität einer Gewerkschaftsmitgliedschaft zu erhöhen. Je besser uns dies gelingt, umso besser sind wir als Gewerkschaften in der Lage, politische Meinungsführerschaft zu übernehmen und die rasanten Umbrüche wirksam zu gestalten, die unsere Arbeitswelt und Gesellschaft prägen.

Innerhalb des DGB sind wir uns einig, dass dafür auch die Arbeitsteilung zwischen Mitgliedsgewerkschaften und Dachverband neu austariert und so organisiert werden muss, dass sich die jeweiligen Rollen optimal ergänzen. Mehr denn je gilt, dass die Gewerkschaften selbst gefragt sind, wenn es darum geht, auf betrieblicher und tarifpolitischer Ebene ihre Organisationsmacht zu stärken und ihren Aktionsradius auszuweiten – also neue Mitglieder zu gewinnen, Betriebe zu erschließen und in ihren jeweiligen Branchen auf eine höhere Tarifbindung sowie starke Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte der Beschäftigten hinzuwirken. In den letzten Jahren konnten dabei beachtliche Erfolge erzielt werden.

Gleichzeitig müssen diese betriebs- und tarifpolitischen Anstrengungen der Gewerkschaften stärker gesellschaftspolitisch flankiert werden. Im Mittelpunkt steht dabei das gemeinsame Ziel, politisch-geistiges Terrain für den Wert unserer gewerkschaftlichen Arbeit, für unsere Ideen von Solidarität und einem freien und selbstbestimmten Leben in einer sich grundlegend verändernden Erwerbsgesellschaft zurückzuerobern. Dabei geht es auch darum, kommunikativ wieder in die Bereiche der Gesellschaft vorzudringen, in denen das Wort „Gewerkschaft“ inzwischen eher zu einem Fremdwort geworden ist.

Hier wird der DGB in den kommenden Jahren eine zentrale Rolle spielen. Die Gewerkschaften werden ihn verstärkt als gemeinsamen Ort der strategischen Debatte über gesellschaftliche Zukunftsfragen nutzen. Auf diese Weise soll der DGB dazu beitragen, dass Gewerkschaften wieder stärker als diskursive Mitmachorganisation und als politische Orientierungs- und Gestaltungskraft sichtbar werden.

Deshalb hat der Ordentliche Bundeskongress im Mai den DGB-Bundesvorstand dazu aufgefordert, einen breiten gesellschaftspolitischen Zukunftsdialo g zu initiieren. Ziel dieses Dialogprozesses ist es, im Austausch mit den relevanten demokratischen Akteuren aus Politik, Wirtschaft, Kultur und Gesellschaft Perspektiven jenseits der neoliberalen Agenda der letzten Jahrzehnte zu entwickeln und darauf aufbauend Leitlinien für eine progressive Modernisierungspolitik, eine Politik des sozialen Fortschritts in Deutschland und Europa zu erarbeiten und umzusetzen.

7 Ebd., S. 89f.

8 Ebd., S. 147.

9 Ebd., S. 158f.

Schlussbemerkung

Mit dem Zukunftsdialog, den der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften in diesem Jahr starten, haben wir uns viel vorgenommen. Gemeinsam wollen wir in einem Bottom-up-Prozess eine flächendeckende Debatte darüber initiieren, welche Erwartungen die Menschen an „Gute Arbeit“ der Zukunft haben und welche Bedingungen aus ihrer Sicht vor Ort erfüllt sein müssen, damit sie ein selbstbestimmtes und sicheres Leben führen können.

Dabei ist uns bewusst, dass der organisierte Zusammenhalt und die Solidarität in unserer Gesellschaft seit Jahren auf dem Rückzug sind. Immer weniger Menschen organisieren sich in Gewerkschaften, aber auch in Verbänden, Vereinen, Kammern und Parteien. Dennoch ist der DGB gut aufgestellt, um einen solchen Dialog anzustoßen und damit der wachsenden gesellschaftlichen Spaltung und den Angriffen auf unsere Demokratie entgegenzuwirken, die sich in unserem Land breit machen.

Das Vertrauen in die Gewerkschaften ist nach wie vor groß. Viele wünschen sich von den Gewerkschaften eine starke Vertretung ihrer Interessen.¹⁰ Mit mehr als 350 Kreis- und Stadtverbänden sowie 88 Regionen, neun Bezirken und dem Bundesvorstand verfügt der DGB zudem über eine Organisationsstruktur, die es ihm, mit Hilfe der vielen engagierten haupt- und ehrenamtlichen DGB-Kolleginnen und -Kollegen vor Ort, ermöglicht, den Dialogprozess in die Fläche zu tragen.

Dieses Potenzial voll auszuschöpfen, um öffentlich unsere Leitlinien für eine Politik des sozialen Fortschritts zu diskutieren, ist aus der Perspektive des DGB in den kommenden Jahren die zentrale Herausforderung für unsere gewerkschaftspolitische Arbeit. ■

AUTOR

REINER HOFFMANN ist Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Arbeitsschwerpunkte: Grundsatzangelegenheiten und Gesellschaftspolitik, Mitbestimmung, internationale und europäische Gewerkschaftspolitik.

 reiner.hoffmann@dgb.de

¹⁰ Laut Forsa-Umfrage für den Stern vom 16.–19. Januar 2017 haben dies 49% der Befragten bejaht.