

Harry W. Jablonowski

Hintergrundartikel “Gewerkschaften“

1. Begriff und Funktionen

Freie Gewerkschaften sind ein wesentlicher Teil demokratisch und sozialstaatlich verfasster (Arbeits-) Gesellschaften. Die abhängig Beschäftigten haben sich in diesen überbetrieblichen Vereinigungen zusammengeschlossen, um Interessen zur Verbesserung ihrer Arbeits- und Lebensbedingungen gemeinsam durch organisiertes Handeln in Wirtschaft und Gesellschaft durchsetzen zu können. Gewerkschaften sind – neben ihrer Hauptfunktion als Tarifvertragspartei – vielfältig in die sozialen und wirtschaftlichen Institutionen eingebunden, wo sie als Sozialpartner öffentliche wie betriebliche und unternehmerische Aufgaben verantwortlich mitgestalten und -entscheiden. Die großen Einheitsgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) verstehen sich als parteipolitisch unabhängige und weltanschaulich offene Organisationen.

Gewerkschaften wie die Mitgliedschaft darin sind durch das Grundgesetz geschützt. Es garantiert nicht nur das Recht zur Gründung von Vereinigungen der abhängigen Erwerbspersonen ebenso wie der Arbeitgeber (Koalitionsfreiheit) – es verbietet auch ihre Ver- und Behinderung. Der Artikel 9 des Grundgesetzes bestimmt in Absatz 3: “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.“

Das Tarifvertragsgesetz wiederum bietet beiden Seiten die rechtliche Basis dafür, kollektive Vereinbarungen (Tarifverträge) für ihre Mitglieder selbst bestimmt, das heißt frei von staatlichen Eingriffen, abzuschließen (siehe Stichwortartikel [Tarifautonomie](#)). Als härteste Form der Interessenvertretung ist Gewerkschaften und Arbeitnehmerschaft der Streik [erlaubt](#), also die kollektive Arbeitsverweigerung nach rechtlich festgelegten Regeln, um mit der Arbeitgeberseite zu einer Einigung zu gelangen. Die Verhandlungsergebnisse können sodann – bei Konsens zwischen den jeweiligen Spitzenorganisationen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern – im Nachhinein vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales für allgemeinverbindlich erklärt werden.

Ein weiteres Feld gewerkschaftlichen Handelns besteht auf den Ebenen des Betriebes und des Unternehmens, wo Gewerkschaftsvertreter beziehungsweise Gewerkschaftsmitglieder an den wirtschaftlichen Entscheidungsprozessen – je nach Gesetzesrahmen mit unterschiedlichem Gewicht – verantwortlich mitwirken (Mitbestimmungsgesetze, Betriebs- und Personalvertretungsgesetz). Trotz vielfältiger Unterstützungsfunktionen in den Betrieben stellen Gewerkschaften kein Regelorgan der betrieblichen Mitbestimmung dar. Sie haben gegenüber den Betriebsräten, die dem „Betriebswohl“ verpflichtet sind, keine Weisungsbefugnisse, auch wenn ihre Mitglieder einer DGB-Gewerkschaft angehören. Die gewählten gewerkschaftlichen Vertrauensleute sind als ehrenamtliche Funktionäre der Gewerkschaften zu verstehen, und somit stellen sie eine betriebliche Nahtstelle der Gewerkschaften zu ihren Mitgliedern dar. Oft üben sie zugleich auch das Amt eines Betriebs- oder Personalratsmitgliedes aus. Demgegenüber verfügen Gewerkschaften dort, wo die Unternehmensmitbestimmung gilt, über einen weitergehenden Einfluss, weil ihnen das Vorschlagsrecht für die Besetzung externer Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat zusteht.

Systematisch betrachtet obliegen den Gewerkschaften mehrfache Funktionen. Ihren Mitgliedern gegenüber nehmen sie eine **Schutzfunktion** in Form von Beratung in arbeits- wie sozialrechtlichen Angelegenheiten wahr, bis hin zur Gewährung von Rechtsschutz vor Sozial- und Arbeitsgerichten. Im weiteren Sinne sind dazu auch die Unterstützungsleistungen für Betriebsräte zu rechnen, indem diese vor allem in den gewerkschaftlich geführten Bildungseinrichtungen befähigt werden, ihre beratenden und unterstützenden Aufgaben im Betrieb qualifizierter wahrzunehmen. Die oben ausgeführte Wahrnehmung der **Gegenmachtfunktion** gegenüber dem Arbeitgeber (vor allem im Kontext der Tarifverträge) korrespondiert unmittelbar mit ihrer **Ordnungsfunktion** im Blick auf den Arbeitsmarkt und die Arbeitsbeziehungen. Hierfür steht der Begriff der [Tarifautonomie](#), der besagt, dass der Staat diesen Gestaltungsbereich den Tarifparteien zuweist. Deshalb müssen die Gewerkschaften bemüht sein, ihre „Konfliktfähigkeit“ gegenüber dem Tarifpartner sowie eine ausreichende „Organisationsfähigkeit“ in Bezug auf die Beschäftigten sicherzustellen. Nur so können die verhandelten Tarifergebnisse als gerechter Interessenausgleich (so genannte Verpflichtungsmächtigkeit) auf möglichst breiter Basis akzeptiert werden. Schließlich kommt den Gewerkschaften eine vielfältige **Gestaltungsfunktion** zu.

Diese wird sichtbar bei der Ausgestaltung von Tarifverträgen (über Einkommen und Arbeitsbedingungen), in der Kontrollfunktion und den Gestaltungsprozessen im Rahmen ihrer Mitbestimmungs- und Mitwirkungspraxis in Betrieben und Unternehmen sowie in der Einwirkung auf Entscheidungsprozesse der Politik. Gewerkschaften handeln also auch als politischer Verband. Ihre Bedeutung als gemeinnützige Mitgestalter der Gesellschaft ist schließlich begründet in ihrer Funktion der Mitwirkung bei öffentlichen Aufgaben in Staat und Selbstverwaltungen in öffentlich-rechtlichen Einrichtungen (Arbeitsgerichten, Arbeitsverwaltungen). Gewerkschaften sind demnach immer beides: Ordnungsfaktor wie Gegenmacht in Wirtschaft und Gesellschaft.

2. Historie

Die Gewerkschaften sind überwiegend aus den Arbeiterbewegungen hervorgegangen. Sie standen vor allem den sozialdemokratischen Parteien nahe. Doch gab es seit Mitte des neunzehnten und Anfang des zwanzigsten Jahrhunderts bis zur Weimarer Republik auch kleinere Richtungsgewerkschaften und Berufsverbände, die eine weltanschauliche und politische Nähe jeweils zu christlichen, liberalen, kommunistischen sowie nationalistischen Parteien oder Verbänden besaßen. Ihre Entwicklung stand in engem Zusammenhang mit der wirtschaftlichen, sozialen und politischen Geschichte sowie den rechtlichen Rahmenbedingungen (Koalitionsrechte). Die Gründungswelle der deutschen Gewerkschaften wird auf die 50er Jahre des 19. Jahrhunderts datiert.¹

Mit der Machtergreifung der Nationalsozialisten in Deutschland wurden die freien Gewerkschaften verboten, ihre Vermögen eingezogen und zum Teil auf die NS-Massenorganisationen übertragen. Vor dem Hintergrund der Zerschlagung der freien gewerkschaftlichen Organisationen in dieser Zeit und bitterer gemeinsamer Erfahrungen der Repression, Verfolgung und des Widerstandes von Gewerkschaftern unterschiedlicher Herkunft, entschlossen sich die wieder entstehenden gewerkschaftlichen Initiativen nach dem Zweiten Weltkrieg sehr bald, die Zersplitterung in weltanschauliche und politische Richtungsgewerkschaften und berufsgruppenorientierte Verbände zu überwinden. Dieser Weg wurde zunächst allerdings kontrovers diskutiert. Auch verzögerten Behinderungen durch die alliierten Besatzungsmächte zunächst den Aufbauprozess. Denn diese wandten sich gegen einen zentralen Aufbau der gewerkschaftlichen Organisation von oben nach unten und verlangten

¹ Vgl. Bernd Faulenbach, Gewerkschaften, in: Theologische Realenzyklopädie, hrsg. v. Gerhard Krause u.a., Band 13, Berlin 1977, S. 184-191, hier: 188 ff

stattdessen eine Organisationsentwicklung von den Betrieben her, also von unten nach oben.²

Im Jahre 1949 war dieser Prozess in der Bundesrepublik mit der Gründung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) als einheitsgewerkschaftlichem, parteipolitisch sowie religiös und weltanschaulich ungebundenem Dachverband weitgehend abgeschlossen. Gleichwohl konnten der DGB und die in ihm vertretenen Einzelgewerkschaften, die nach dem Industrieverbandsprinzip regional in Bezirke organisiert waren, ihren Alleinvertretungsanspruch nie vollständig durchsetzen. Neben ihm entstand der Deutsche Beamtenbund (DBB; seit 1999 dbb beamtenbund und tarifunion für den öffentlichen Dienst und den privatisierten Dienstleistungssektor), die Union leitender Angestellter (ULA) sowie die Deutsche Angestelltengewerkschaft (DAG), die erst 2001 in der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft aufging. Die Neubildung einer politisch-weltanschaulich ausgerichteten Christlichen Gewerkschaft im Jahre 1955 führte zu heftigen Kritiken, drohte sie doch die Einheitsgewerkschaft zu spalten.

Viele christliche Gewerkschafter hatten sich aus historischen und politischen wie ethischen Überzeugungen bereits im DGB zusammengeschlossen. Auf evangelischer Seite bildeten sich denn auch Komitees und Arbeitsgemeinschaften von Sozial- und Industriefarrern wie Sozialekretären (Männer wie Frauen), die sich für den Erhalt der gewerkschaftlichen Einheit einsetzten. Motor der Kampagnen war die damalige Evangelische Aktionsgemeinschaft für Arbeiterfragen in Deutschland. Ziel war, eine Abspaltung zu verhindern, wollte man doch das in den vergangenen Jahren nach dem Weltkrieg angebahnte Vertrauen zwischen Arbeiterschaft und Kirche nicht wieder aufs Spiel setzen.

Schließlich war es der Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKiD), der Mitte Dezember 1955 eine Entschließung zur Stärkung der Einheitsgewerkschaft verfasste. Die Leitung der Evangelischen Kirche kennzeichnet „die tätige Mitarbeit evangelischer Christen im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) ... (als) ein notwendiges Zeichen der gemeinsamen Verantwortung, die jeder Christ mit allen anderen Gliedern seines Standes und seines Volkes für die Verwirklichung sozialer Gerechtigkeit zu übernehmen hat“. Die Zusammenarbeit in den bestehenden Gewerkschaften anerkennt die Kirchenleitung als einen „wichtigen Beitrag zur Überwindung der Entfremdung, die in der Vergangenheit zwischen Kirche und Arbeiterschaft entstan-

² siehe Klaus Schönhoven, Die Deutschen Gewerkschaften, Frankfurt am Main 1987, S. 197 ff

den war“. Zudem befürchtet sie, dass der „hier begonnene geistige Austausch durch die Bildung eigener Organisationen, die die christlichen Arbeitnehmer gesondert sammeln sollen, erschwert (wird)“.³

Die tarifpolitischen Ausgangsbedingungen haben sich in jüngster Zeit stark verändert, was gewerkschaftliches Handeln erschwert. Zum einen aufgrund des verschärften Drucks auf den Faktor Arbeit, infolge der verschärften weltwirtschaftlichen Konkurrenzsituation im Zuge der Globalisierung. Diese schlägt sich auch in der Erosion der Tarifbindung seit den 90er Jahren nieder, was durch den geringen Organisationsgrad von Betrieben in den Arbeitgeberverbänden, ganz besonders im Osten Deutschlands, begründet ist. Hinzu kommen die teils bescheidenen Tarifabschlüsse in vielen Branchen. Zum anderen verschlechterte der erhebliche Mitgliederschwund die Handlungsbedingungen für die Einheitsgewerkschaften.

Noch offensichtlicher wird die veränderte tarifpolitische Lage in der punktuellen Tarifkonkurrenz gegenüber den DGB-Gewerkschaften durch teils neue berufliche wie auch gewerkschaftliche Vereinigungen. Konkurrierende Vereinigungen treten gegen die traditionellen Branchen-Gewerkschaften an, die sich mittlerweile zu Multi-Branchengewerkschaften weiterentwickelt haben. Dies betrifft vor allem bestimmte Sektoren und Berufssparten, wie beispielsweise die Bahn (Vereinigung der Lokführer), das Gesundheitswesen (Marburger Bund für die Klinikärzte) oder die Luftfahrt (Vereinigung Cockpit für Piloten und Flugingenieure) – allesamt Bereiche und Berufsgruppen, von denen nach oft harten Auseinandersetzungen überdurchschnittliche Tarifabschlüsse durchgesetzt werden konnten. Anders in der Zeitarbeit-Branche, wo unter anderem der relativ marginale, politisch-weltanschaulich ausgerichtete Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands (CGD) mit niedrigeren Tarifangeboten stärkeren Einfluss ausübt.

3. Kontroverse Positionen

Die über Jahre anerkannt Gemeinwohl dienlichen Funktionen der Gewerkschaften (s.o. S. 2) sind von verschiedener Seite der Kritik ausgesetzt.

Der langwierige wie hartnäckige Arbeitskampf der kleinen Gewerkschaft der Lokführer und die juristischen Auseinandersetzungen während dieser Zeit boten Anlass zu kritischen Kommentaren; nicht nur vereinzelt gegen die streikenden Akteure, sondern gegenüber den im DGB zusammengeschlossenen Gewerkschaften. Nach Einschät-

³ Harry W. Jablonowski, Zeitgeschichtliche Hintergründe des EKID-Ratsbeschlusses zur Einheitsgewerkschaft 1955, epd -Dokumentation 15a/1996, hier: S. 1

zung der globalisierungskritischen Organisation ATTAC bestand zeitweise die Gefahr, dass lokale Arbeitsgerichte auf juristischem Wege deutschlandweite Streiks unter bestimmten Umständen (gemessen an der Höhe des wirtschaftlichen Schadens durch Streiks) verhindern und somit das deutsche Streikrecht aushebeln könnten. Die Kritiker bemängelten an den DGB-Gewerkschaften, viel zu verhalten gegen die juristischen Versuche, das Streikrecht zu beschneiden, protestiert zu haben;⁴ Es sei nicht nachdrücklich genug darauf hingewiesen worden, dass Arbeitsniederlegungen nur dann Sinn machen, wenn sie den Kontrahenten auch wirtschaftlich unter Druck setzen. Einschränkungen des Streikrechts könnten prinzipiell nicht mit Verweis auf entstehende wirtschaftliche Schäden gerechtfertigt werden, ist die Androhung materieller Nachteile gegenüber dem Tarifpartner doch konstitutives Mittel zum Zweck einer tariflichen Verständigung – eine grundsätzliche Auffassung, die auch in gewerkschaftlichen Kreisen unstrittig ist und prinzipiell durch das Grundgesetz gestützt wird.

Ganz gegenläufiger Art ist eine marktliberale Kritik, deren Protagonisten öffentlich bekunden, eine „Entmachtung“ der Gewerkschaften anzustreben.⁵ Sie beklagen die Macht der Funktionäre, deren politisches Handeln sich von den Interessen der Mitglieder entfernt habe. In dieser Attacke gipfelten beispielsweise die Auseinandersetzungen um das Angebot einer Ausbildungsplatzgarantie durch den Arbeitgeberverband, der allerdings im Gegenzug von den Gewerkschaften die Zustimmung zu einer Verschlechterung des allgemeinen Kündigungsschutzes von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Einschränkungen in der gewerkschaftlichen Gestaltungsmacht zugunsten von betrieblichen Regelungen verlangte.

Den Gewerkschaften gegenüber grundsätzlich ablehnend sind solche liberalen Kräfte eingestellt, die für einen völlig deregulierten „freien Arbeitsmarkt“ plädieren. Sie gehen theoretisch davon aus, dass sich ein Arbeitsmarkt unbeeinflusst von Gewerkschaften und Staat selbst regulieren könne. Dabei würde sich sogar „spontan eine wohlstrukturierte Lohnskala“ herausbilden, „die für alle Qualifikationsstufen einen Gleichgewichtslohn findet, bei dem sich Angebot und Nachfrage ausgleichen und somit Vollbeschäftigung herrscht“.⁶ Gewerkschaften entstünden dagegen immer dann, „wenn eine Gruppe von Arbeitnehmern nicht bereit ist, diesen Marktlohn zu

⁴ http://de.wikinews.org/wiki/ATTAC:_Kritik_an_DGB-Gewerkschaften, 19.12.2008

⁵ <http://www.udo-leuschner.de/liberalismus/fdp45.htm>, S. 1 und 2/5 16.12.2008

⁶ <http://www.mehr-freiheit.de/faq/gewerk.html>, S. 2/11 19.12.2008

akzeptieren“. Höhere Löhne, die durch den Einsatz von Machtmitteln erstritten werden, führten zwangsläufig zu Arbeitslosigkeit, so das liberale Theorem. Demnach müsse die Gesellschaft einen hohen Preis für den Erfolg der Gewerkschaften zahlen. Massenarbeitslosigkeit sei „das direkte Ergebnis der Hochlohnpolitik der Gewerkschaften“. ⁷ Ihnen wird vorgeworfen, dass sie ihre „Kartellmacht“ ökonomisch wie politisch systemwidrig zu Lasten der Gesamtgesellschaft ausnutzen würden. Auch würden die Leistungsträger unter den Arbeitnehmern benachteiligt, weil ihre Löhne nicht adäquat steigen könnten. Im Kern besagt diese Auffassung, dass dem Allgemeinwohl am besten gedient wäre, wenn jede/r Beschäftigte, von äußeren Zwängen weitgehend ungestört, seine individuellen Interessen verfolgen könne. Solchen mechanistischen Theorieansätzen über Freiheit ist empirisch, historisch wie normativ sozialetisch zu widersprechen, insbesondere unter dem Aspekt des strukturellen Machtungleichgewichts zwischen den Akteuren auf dem Arbeitsmarkt (siehe auch unten Abschnitt 4 und 5).

4. Orientierungspunkte für gewerkschaftliches Handeln unter sich ändernden Bedingungen

Was das Gemeinwohl einerseits und die Berechtigung von partikularen Interessen andererseits nun konkret inhaltlich und in einzelnen gesellschaftspolitischen Gestaltungsbereichen meint, kann nicht einseitig festgelegt werden. Begriff und Inhalt des Gemeinwohls sind angesichts teilweise konträrer Interessen der gesellschaftlichen Gruppen oftmals nur in kontroversen Auseinandersetzungen bestimmbar. Denn eine übergeordnete Instanz, die dieses definieren könnte, kann es in einer pluralen Demokratie nicht geben. Daher braucht es für die Aushandlungsprozesse zu allererst von allen Beteiligten anerkannte faire Regeln. Sie setzen die Entwicklung und Praxis einer Diskursethik voraus, die prinzipiell den beteiligten Subjekten gleichberechtigte Interessen zuerkennt. Entscheidend für eine erfolgreiche Praxis werden daher die Legitimität der propagierten Forderungen sowie die Glaubwürdigkeit der Akteure sein.

Diese sozialetischen Dimensionen dürften für gewerkschaftliches Handeln zunehmend bedeutsam werden – wobei zunächst unter „Werten“ allgemein gesellschaftlich anerkannte Präferenzen verstanden werden, die in vielen Fällen auch christlich-ethisch rückgebunden sind. Bei aller Kontroverse werden bestimmte posi-

⁷ ebd.

tive Wertbestimmungen im Grundsatz unbestritten sein. Werte „können im Widerstreit zueinander stehen, aber erst einmal bestreitet niemand, dass Freiheit der Unfreiheit, Gerechtigkeit der Ungerechtigkeit, Sicherheit der Unsicherheit vorzuziehen ist.“⁸ Es braucht also Kriterien und schließlich politische Zieldefinitionen, um diese allgemeinen Wertorientierungen genauer bestimmen zu können und sie sodann praktisch zu gestalten. Das heißt: es braucht einen politischen Diskurs darüber.

Das war für die vergangene großindustriell geprägte Wirtschaftsepoche durch Eintreten für einen weitgehend anerkannten Flächentarifvertrag und einen starken Sozialstaat in einem parlamentarisch-demokratischen Rahmen noch relativ einfach gestaltbar. Denn es gelang über mehrere Jahrzehnte, für den allergrößten Teil der abhängig Beschäftigten eine akzeptable materielle Beteiligung, verbesserte Arbeitsbedingungen und vor allem soziale Sicherheit zu erreichen. Diese Errungenschaften stützten sich auf die lange Zeit stabile Vollbeschäftigung und auf das sukzessiv ausgebaute, auf Solidarität ausgelegte Sozialversicherungssystem.

Doch können die bisherigen Instrumente und politischen Ziele zur Verwirklichung der neuen alten Werte noch dieselben sein? Dies angesichts der Tatsache, dass die vormals relative Homogenität der sozialen Gruppen in den großindustriell geprägten Gesellschaftsstrukturen einer heterogenen Arbeitnehmerschaft gewichen ist?

Seit den achtziger Jahren müssen sich die Gewerkschaften mit fundamental neuen Herausforderungen auseinandersetzen, die vor allem durch den Ausbau des Welt Handels, die Liberalisierung der Finanzmärkte, die Intensivierung der weltweiten Arbeitsteilung sowie durch die forcierte Rationalisierung im Inland ausgelöst worden sind. Diese Entwicklungsprozesse beeinflussen nicht zuletzt auch die Managementstrukturen wie die Arbeitsbedingungen nachhaltig. Außerdem haben sich auch die Erwerbsverhältnisse und -verläufe von vielen Beschäftigten, insbesondere von Frauen, wesentlich verändert. Eine moderne Tarifpolitik muss deshalb die Vielfalt der materiellen Interessenlagen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die verschiedenen Bedürfnisse und Wertvorstellungen über Arbeit und Leben, Familie und Berufsarbeit angemessen berücksichtigen.

Noch befinden wir uns im Übergang von der alten Industriegesellschaft hin zu einer stärker mittel- und kleinbetrieblichen Dienstleistungs- und Wissensökonomie mit weiterhin starkem industriellen Kern. Dabei bilden die Megatrends der Gegenwart, wie Individualisierung, Digitalisierung und Globalisierung, längst den Ausgangspunkt

⁸ Hans-Jürgen Arlt, Wolfgang Schroeder, Klaus West, Interessenpolitik und Werteorientierung – Perspektiven der Gewerkschaftsarbeit, in: WSI Mitteilungen 7/2007, S.394-398, hier: 394/ Sp. 1

gewerkschaftlichen Handelns. Denn diese Entwicklungen durchdringen mittlerweile alle gesellschaftlichen Bereiche, ob Wirtschaft, Soziales, Kultur oder Politik.

Die Frage nach den heutigen Aufgaben der Gewerkschaften ist auch eine Frage nach den zeitgemäßen Aktions- und Beteiligungsformen. Damit ist eine aktuelle Organisationsdebatte in den Gewerkschaften angesprochen, in der über mögliche Anleihen der Gewerkschaften bei den sozialen Bewegungen nachgedacht wird. Einzelne Gewerkschaften ergänzen mittlerweile ihre institutionellen Arrangements im Rahmen der Tarifpolitik durch neue Handlungsorientierungen und mit neuen Strategien. Beispiele dafür sind die skandalisierenden strategischen Kampagnen im Bereich des Einzelhandels, die das Ziel verfolgen, bessere Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten sowie die Institutionalisierung von Betriebsräten durchzusetzen.

Zwar wird nicht erwartet, mit Hilfe von bewegungsorientierten Organizing-Modellen die Attraktivität der Gewerkschaften schnell erhöhen und damit die Mitgliederkrise nachhaltig überwinden zu können. Immerhin dürften die damit gewonnenen Erfahrungen den deutschen Gewerkschaften wichtige Anregungen für eine strategische Neuausrichtung geben.⁹

5. Evangelische Perspektiven

Die Evangelische Kirche hat seit Gründung der Bundesrepublik Deutschland ein positives und kooperatives Verhältnis zu den Gewerkschaften im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) entwickelt. Das zeigte sich schon früh in der sozialetisch argumentativen Unterstützung von Mitbestimmungsinstitutionen, die in den ersten beiden Jahrzehnten des Aufbaus der Bundesrepublik Deutschland neu geschaffen wurden, auch bei der Gestaltung des Mitbestimmungsgesetzes von 1976. Historisch besonders deutlich wurde die prinzipielle Zustimmung zu gewerkschaftlichen Aktivitäten und zur organisatorischen Einheit der Gewerkschaften in der politischen Unterstützungsaktion im Jahre 1955 (siehe oben S. 4).

Seitdem belegen intensive Dialoge, Kooperationen sowie punktuelle Aktionsbündnisse – die auf Leitungsebenen wie vor allem im Rahmen der früheren Evangelischen Industrie- und Sozialarbeit und dem späteren Kirchlichen Dienst in der Arbeitswelt durchgeführt wurden und werden – ein kritisch-solidarisches Zusammen-

⁹ siehe Klaus Dörre, Die strategische Wahl der Gewerkschaften – Erneuerung durch Organizing?, in: Hans Böckler Stiftung, WSI Mitteilungen 1/2008, Frankfurt 2008, S. 3-10, insbes. S. 8f. Vgl. auch Britta Rehder, Revitalisierung der Gewerkschaften? Die Grundlagen amerikanischer Organisierungserfolge und ihre Übertragbarkeit auf deutsche Verhältnisse, in: Berliner Journal für Soziologie, Nr. 18 2008, S. 432-456

wirken von Gewerkschaften und evangelischer Kirche. Fragen der Mitbestimmung, Arbeitsbedingungen und Qualität der Arbeit, Standortverlagerungen wie Betriebs-schließungen, schließlich Themen der Sozialpolitik und des Sozialstaates waren bzw. sind dabei brennende Themen.¹⁰

Leitende Gremien der Kirche haben sich allerdings bislang nicht mit der Organisation der Gewerkschaften, ihrer prinzipiellen Aufgabe und Rolle in Wirtschaft und Gesellschaft explizit publizistisch befasst. Zwar setzte sich die Kammer für soziale Ordnung der EKD im Rahmen ihrer so genannten Mitbestimmungsstudie von 1968 mit der Bedeutung und dem Einfluss der Gewerkschaften auseinander.¹¹ Doch die dort ausgeführten Überlegungen zur Arbeitnehmerorganisation nehmen naturgemäß weitgehend Bezug auf deren Rolle im Rahmen der Montan-Mitbestimmung und der neuen Mitbestimmungskonzepte – das heißt auf die damaligen politischen Auseinandersetzungen, die schließlich zum Mitbestimmungsgesetz 1976 führten. In dieser kirchlichen Studie wird den Gewerkschaftsvertretern in den mitbestimmten Aufsichtsratsgremien zugute gehalten, dass sie infolge ihrer Einblicke in die Verhältnisse vieler Unternehmen „oft auch zur Lösung der speziellen Fragen eines Unternehmens wichtige Gesichtspunkte beitragen.“¹² Sie könnten auch „kurzsichtigen, betriebsegoistischen Wünschen der Belegschaften oft wirksamer entgegentreten“ als betriebliche Vertreter der Arbeitnehmerschaft.

Die Grundsatzfrage: „Welche Aufgaben haben die Gewerkschaften? Wertegemeinschaft, Ordnungsfaktor, Interessenverband?“ wurde vom Sozialwissenschaftlichen Institut der EKD in einer [Verlautbarung](#)¹³ sowie in einem Workshop 2008 systematisch bearbeitet, ausgehend von einer Beurteilung der veränderten wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen im Zuge der so genannten Globalisierung.

¹⁰ Harry W. Jablonowski (Hrsg.), Kirche und Gewerkschaften im Dialog Band I, Mitbestimmungsdiskussion und Ansätze kritischer Solidarität, Bochum 1987 und ders., Kirche und Gewerkschaften im Dialog Band II, Ungleiche Partner vor gemeinsamen Aufgaben, Bochum 1989

¹¹ Rat der EKD (Hrsg.), Sozialethische Erwägungen zur Mitbestimmung in der Wirtschaft der Bundesrepublik Deutschland, Eine Studie der Kammer für soziale Ordnung. Mit Erläuterungen von Eberhard Müller, Hamburg 1968, S. 67ff.

¹² ebd., S. 67

¹³ vgl. Harry W. Jablonowski, Traugott Jähnichen, Holger Kloft, Bernd Lange, Dieter Pougin, Sigrid Reihls, Kordula Schlösser-Kost, Gerhard Wegner, Gerechte Ansprüche. Schaffung und Sicherung gerechter Teilhabe durch Gewerkschaften. Ein Beitrag aus evangelischer Sicht. Hannover, Juli 2008. Veröffentlicht in: Heinrich Bedford-Strohm u. a. (Hg.), Von der „Barmherzigkeit“ zum „Sozial-Markt“ Zur Ökonomisierung der sozialdiakonischen Dienste, Jahrbuch Sozialer Protestantismus 2, Gütersloh 2008, 227ff.

Die Wertetrias „Freiheit, soziale Gerechtigkeit und Solidarität“¹⁴ ist für Gewerkschaften von bleibender programmatischer Bedeutung. Daran muss denn auch ihr Handeln kritisch gemessen werden. Das verlangt zunächst eine Abklärung der Begrifflichkeiten, letztlich eine Konkretisierung der jeweils angestrebten Ziele und politischen Handlungsoptionen.

Die Freiheit des Menschen hat im christlichen Glauben einen zentralen Stellenwert. Allerdings handelt es sich dabei nicht um einen liberalistischen und individualistischen Freiheitsbegriff.¹⁵ Das christliche Verständnis von Freiheit fordert vielmehr zur Übernahme von Verantwortung für Andere und zur Liebe gegenüber den Anderen, zum Streben nach einem Leben in sozialer Gerechtigkeit und Solidarität auf. Freiheit in diesem Sinne erschöpft sich also nicht in einem begrenzten Verständnis der „Freiheit von Etwas“, sondern weitet sich und erhält eine bestimmte Richtung hin zu einer „Freiheit zu Etwas“. Dies kommt auch in der grundlegenden Ansicht zum Ausdruck, dass die Wirtschaft eine der Gesellschaft dienende Funktion hat, die von allen Beteiligten in Freiheit gemeinsam zu gestalten ist.

Im Leben von abhängig Beschäftigten ist entscheidend, dass Freiheit und soziale Gerechtigkeit letztlich nur durch solidarisches Handeln realisiert beziehungsweise erweitert werden können. Zwei Dimensionen sind dabei von Bedeutung. Zum einen ist Solidarität eine Bedingung zur Erlangung von mehr (materieller) Teilhabe und somit zur Minderung von Ungleichheit, und sie ist generell eine Voraussetzung für ein entsprechend zielgerichtetes Handeln in der Perspektive von Freiheitszugewinn. Zum andern ermöglicht das Streben nach Gleichheit erst, sich mit Anderen solidarisch zu verhalten.

Eine sozial gerechte materielle Teilhabe von Frauen und Männern ist die wesentliche Voraussetzung für die Verwirklichung von positiver Freiheit, was meint, ein selbst bestimmtes Leben in Gemeinschaft tatsächlich führen zu können. Soziale Gerechtigkeit ist also eine Bedingung für Freiheit. Denn erst durch realisierbare Partizipationschancen an den Lebensmöglichkeiten der Gesellschaft, wird es abhängig beschäftigten Menschen möglich sein, ihre Freiheit zu erweitern, sowohl kollektiv als auch persönlich. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wollen mehr Chancen, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen einzubringen, das heißt generell eine Erweiterung ihrer Betätigungs- und Mitsprachemöglichkeiten in der Arbeit. Die gewachsene Qualifizierung der Menschen ermöglicht dies heute mehr denn je. Für einen Großteil der un-

¹⁴ vgl. Jablonowski u.a., Gerechte Ansprüche, a.a.O., S. 7

¹⁵ vgl. ders., a.a.O., S. 6

selbständig Erwerbstätigen wird dieses Ziel jedoch nur durch organisiertes Handeln erreichbar sein.

Die Überzeugung der Evangelischen Kirche von der konstruktiven Funktion von Gewerkschaften kommt auch in ihrem Verständnis vom wirtschaftlichen Handeln eines Unternehmens zum Ausdruck. Wirtschaftshandeln wird als eine Kooperation mit Anderen begriffen. So widerspricht die 2008 erschienene EKD-Denkschrift „[Unternehmerisches Handeln in evangelischer Perspektive](#)“¹⁶ solchen Vorstellungen, die Mitarbeitende auf bloße Zweckbestimmungen reduzieren wollen. Sie nur funktional als Arbeitskraft wahrzunehmen und als Personen in ihrer Würde zu ignorieren, weist sie von sich. Die Persönlichkeit des Einzelnen darf demzufolge auch im Arbeitsprozess nicht verletzt werden. Vor diesem Hintergrund spricht sich die Denkschrift für starke Interessenvertretungen der Arbeitnehmerschaft in Betrieb und Unternehmen aus. Beide Akteure im Wirtschaftsprozess – Arbeitnehmer- wie Unternehmensvertreter – seien zwar gehalten, ihre jeweiligen eigenen Interessen zu verfolgen, aber ebenso sind sie in allgemeine Wertorientierungen aus christlicher Sicht einzubinden. Manifeste Interessenkonflikte gelte es zudem nach partnerschaftlich fairen und transparenten Verfahrensregeln auszutragen, mit dem Ziel, gemeinsam tragbare Lösungen zu finden.

Man kann für die Zukunft grundsätzlich davon ausgehen, dass erfolgreiche gewerkschaftliche Strategien stärker denn je davon abhängen werden, wie es gelingt, die spezifischen Interessen der organisierten Arbeitnehmerschaft als sozialetisch berechnete Ansprüche mit argumentativer Bezugnahme auf universelle Wertvorstellungen deutlich zu machen. Das meint: Gruppeninteressen werden nur dann überzeugen, wenn gleichzeitig nachgewiesen wird, dass sie letztlich gemeinwohldienlich sind, weil sie „mehrheitlich anerkannte Vorzugspositionen“¹⁷ aufnehmen und somit die Plausibilität auf ihrer Seite haben.

Publizierung in SozialethikOnline: Februar 2009

¹⁶ Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland, Unternehmerisches Handeln in evangelischer Perspektive. Eine Denkschrift, Gütersloh 2008

¹⁷ Arlt u.a., Interessenpolitik, a.a.O., S. 394