

# ARBEIT BEWEGUNG GESCHICHTE

ZEITSCHRIFT FÜR HISTORISCHE STUDIEN 2016/III  
FÜNFZEHNTER JAHRGANG    SEPTEMBER 2016

Bis Dezember 2015: JahrBuch für Forschungen zur Geschichte der Arbeiterbewegung

*Stefan Schütte:*

Kastenorganisation und die Politik von Kaste. Selbstbestimmung unberührbarer  
Arbeit am Beispiel der Wäscher von Banaras (Indien)

*Wiktoria Marzec:*

Die Revolution 1905 bis 1907 im Königreich Polen –  
von der Arbeiterrevolte zur nationalen Reaktion

*Gisela Losseff-Tillmanns:*

Ida Altmann-Bronn (1862–1935): Sozialdemokratin – Freidenkerin – Gewerkschafterin

# Inhalt

- 7 *Stefan Schütte*: Kastenorganisation und die Politik von Kaste. Selbstbestimmung unberührbarer Arbeit am Beispiel der Wäscher von Banaras (Indien)
- 27 *Wiktoria Marzec*: Die Revolution 1905 bis 1907 im Königreich Polen – von der Arbeiterrevolte zur nationalen Reaktion
- 47 *Gregor Kritidis*: Wolfgang Abendroth und seine Auseinandersetzung mit dem NS-Regime
- 65 *Eric Allina*: „Neue Menschen“ für Mosambik. Erwartungen an und Realität von Vertragsarbeit in der DDR der 1980er-Jahre
- 85 *Gunter Lange*: 15 Jahre ver.di: die Multibranchengewerkschaft 2001 bis 2016

## Biografisches

- 106 *Gerhard Engel*: Der Arbeiterdichter Werner Möller (1888–1919)
- 126 *Gisela Losseff-Tillmanns*: Ida Altmann-Bronn (1862–1935): Sozialdemokratin – Freidenkerin – Gewerkschafterin

## Berichte

- 146 *Holger Czitrich-Stahl*: Wahl- und Stimmrechtskonflikte in Europa im 19. und 20. Jahrhundert. Tagung der Hugo-Preuß-Stiftung in Berlin
- 150 *Rainer Holze*: Der Überfall des faschistischen Deutschlands auf die Sowjetunion vor 75 Jahren. Kolloquium in Berlin

## Buchbesprechungen

- 154 Martin Aust/Julia Obertreis (Hrsg.): Osteuropäische Geschichte und Globalgeschichte (*Christoph Meißner*)
- 155 Ingrid Artus u. a.: Marx für SozialwissenschaftlerInnen. Eine Einführung; Johannes Schillo (Hrsg.): Zurück zum Original. Zur Aktualität der Marxschen Theorie (*Michael Buckmiller*)

- 158 Michael Bakunin: Die Politik der Internationale, hrsg., eingeleitet und mit Anmerkungen versehen von Philippe Kellermann (*Jochen Weichhold*)
- 160 Beate Schreiber u. a.: Vom Vorleser zum Mindestlohn. Die Geschichte der NGG 1865–2015 (*Reinhard Wenzel*)
- 162 Jürgen Schmidt: Arbeiter in der Moderne. Arbeitsbedingungen, Lebenswelten, Organisationen (*Axel Weipert*)
- 164 Knud Andresen u. a.: Der Betrieb als sozialer und politischer Ort. Studien zu Praktiken und Diskursen in den Arbeitswelten des 20. Jahrhunderts (*Dietmar Lange*)
- 167 Orlando Figes: Hundert Jahre Revolution. Russland und das 20. Jahrhundert (*Wladislaw Hedeler*)
- 169 Ulrich Weitz: Der Mann im Schatten: Eduard Fuchs – Sitten-Fuchs, Sozialist, Konspirateur, Sammler, Mäzen (*Ronald Friedmann*)
- 171 Rudolf Breitscheid: Vornehmste Aufgabe der Linken ist die Kritik. Publizistik 1908–1912, hrsg. von Sven Crefeld (*Ludwig Elm*)
- 173 Ludwig Brake/Eckhard Ehlers/Utz Thimm: Gefangen im Krieg. Gießen 1914–1919 (*Herbert Bauch*)
- 176 Klaus Weinbauer/Anthony McElligott/Kirsten Heinsohn (Hrsg.): Germany 1916–23. A Revolution in Context (*Axel Weipert*)
- 179 Barbara Dröscher: Wer sagt, dass Zwiespalt Schwäche sei? Das Leben des jungen Wilhelm Dröscher 1920–1948 (*Michael Kitzing*)
- 182 Andreas Marquet: Friedrich Wilhelm Wagner 1894–1971. Eine politische Biografie (*Horst Klein*)
- 184 Christopher Vials: Haunted by Hitler. Liberals, the Left, and the Fight Against Fascism in the United States (*Ronald Friedmann*)
- 185 Wolfgang Uellenberg-van Dawen: Gegen Faschismus und Krieg. Die Auseinandersetzungen sozialdemokratischer Jugendorganisationen mit dem Nationalsozialismus (*Robert von Olberg*)
- 188 Mareen Heying: Klara Schabrod. Alltagskonstruktionen einer Kommunistin in Briefen zur Zeit des deutschen Faschismus (*Henning Fischer*)
- 190 Traudl Kupfer: Leben in Trümmern. Alltag in Berlin 1945; Kriegsende in Deutschland. Mit einer Einleitung von Arno Surminski (*Evemarie Badstübner*)

- 193 Günter Benser: Ulbricht vs. Adenauer. Zwei Staatsmänner im Vergleich (*Jörg Roesler*)
- 195 Christoph Jünke: Leo Koflers Philosophie der Praxis. Eine Einführung (*Alexander Amberger*)
- 198 Matthias Dohmen: Geraubte Träume, verlorene Illusionen. Westliche und östliche Historiker im deutschen Geschichtskrieg (*Rolf Badstübner*)
- 201 Christa Wolf: Moskauer Tagebücher. Wer wir sind und wer wir waren. Reisetagebücher, Texte, Briefe, Dokumente 1957–1989, hrsg. von Gerhard Wolf unter Mitarbeit von Tanja Walenski (*Elke Scherstjanoi*)
- 204 Wolfgang Kohlhaase: Um die Ecke in die Welt. Über Filme und Freunde. Mit einer Laudatio von Andreas Dresen, ausgewählt und hrsg. von Günter Agde (*Günter Jordan*)
- 207 Sarah Bormann u. a. (Hrsg.): Last Call for Solidarity. Perspektiven grenzüberschreitenden Handelns von Gewerkschaften (*Detlev Brunner*)
- 210 Peter Nowak (Hrsg.): Ein Streik steht, wenn mensch ihn selber macht. Arbeitskämpfe nach dem Ende der großen Fabriken (*Torsten Bewernitz*)
- 212 Guy Standing: Prekariat. Die neue explosive Klasse (*Peter Fischer*)
- 
- 214 Autorenverzeichnis
- 215 Jahresinhaltsverzeichnis 2016

## Korrektur

Im Heft 2016/II sind durch Verschulden der Redaktion zwei bedauerliche Fehler enthalten. Im Beitrag „Frauenproteste in den slowenischsprachigen Regionen Österreich-Ungarns vor dem und im Ersten Weltkrieg“ von Irena Selišnik, Ana Cergol Paradiž und Žiga Koncilija muss es auf S. 45 statt „besonders in Ljubljana als Provinzhauptstadt und zugleich größtem Hafen des k.u.k.-Reichs“ heißen: „besonders in Ljubljana als Provinzhauptstadt und Triest als größtem Hafen des k.u.k.-Reichs“. In der Buchbesprechung von Evemarie Badstübner zu Melvin J. Lasky „Und alles war still. Deutsches Tagebuch 1945“ muss es auf S. 204/linke Spalte statt „Schuller zeigt ihn nämlich als äußerst aktiven kalten Krieger“ heißen: „Stonor zeigt ihn nämlich als äußerst aktiven kalten Krieger“.

Wir bitten um Entschuldigung.

*Die Redaktion*

# 15 Jahre ver.di: die Multibranchengewerkschaft

## 2001 bis 2016

**Gunter Lange**

Mit einigen Buchstaben habe er gepuzzelt, mit den Begriffen „Dienstleistungsgewerkschaft“ und „Vereint“ und plötzlich habe das Kürzel „ver.di“ auf seinem Block gestanden. So schilderte Alfred Goecke, seinerzeit Betriebsratsvorsitzender der Volksbank Bochum/Witten, seine Kreation zur Namensfindung einer neuen Gewerkschaft. Er war einer von fünf Namensgebern, die am 19. März 2001 im Berliner Internationalen Congress-Centrum in der ersten Reihe des ver.di-Gründungskongresses saßen.<sup>1</sup> „ver.di ist die gewerkschaftliche Antwort auf die veränderte Arbeitswelt, auf die Entwicklung zur Dienstleistungsgesellschaft. Wir haben fünf selbstständige Gewerkschaften zusammengeschlossen, die alle eine stolze Geschichte haben und alle eine lebendige, gewerkschaftliche Arbeit in unsere nun gemeinsame Organisation einbringen. Wir haben ein großes Reformwerk vollbracht“, konstatierte der Vorsitzende der neuen Gewerkschaft Frank Bsirske.<sup>2</sup>

Die Gründung der „Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft“ ver.di im März 2001 jährt sich nun zum fünfzehnten Mal – Grund genug für einen Rückblick zu Erwartungen, Erfolgen und Enttäuschungen. Die ver.di-Gründung als wohl tief greifendste Veränderung in der deutschen Gewerkschaftslandschaft seit der Schaffung der Einheitsgewerkschaften nach 1945 hat eine beachtliche Vorgeschichte. Über fast 50 Jahre hatte sich an den Strukturen der DGB-Gewerkschaften kaum etwas verändert. Kongresse waren ein Hochamt an Ritualen, die Mitgliederzahlen im Sinkflug. Verändert haben sich über die Jahrzehnte aber die politischen und strukturellen Rahmenbedingungen für die Gewerkschaften. Die traditionelle „Kragenlinie“ zwischen Arbeitern und Angestellten war arbeits- und sozialrechtlich weitgehend eliminiert worden. Und nicht zuletzt hatten weitreichende Privatisierungen im öffentlichen Sektor seit den 1990er-Jahren die Abgrenzung zwischen privaten und öffentlichen Dienstleistungen aufgehoben. Neoliberale Ausrichtungen mit sozial- und arbeitsmarktpolitischen Restriktionen hatten sich als Regierungspolitik durchgesetzt. Im Zuge stärkerer

1 Siehe DAG-Journal, April/Mai 2001, S. 5.

2 Ebenda, S. 7.

Globalisierung folgten weitreichende Deregulierungen zulasten der Arbeitnehmer. Diese neuen Herausforderungen trafen die Gewerkschaften in einer Phase abnehmender Durchsetzungskraft. Die deutsche Wiedervereinigung bescherte ihnen zunächst einen Zustrom an Mitgliedern, der aber im Zuge der „Abwicklung“ der Betriebe in den neuen Bundesländern deutlich abebbte. Die Gewerkschaften in der vereinigten Bundesrepublik sind faktisch nicht stärker geworden. Ihre Entwicklung blieb im Prozess des Zusammenwachsens ohne „direkte gravierende Konsequenzen für diese Strukturen“, weil die Organisationsmuster der alten Bundesrepublik übertragen wurden.<sup>3</sup>

### **Flurbereinigung durch Fusionen**

Interne Reformdiskussionen im Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) versandeten und wurden durch Fusionen überholt. War die Fusion zur IG Medien auf einem Gewerkschaftstag 1989 noch von Debatten bis zur Zerreißprobe begleitet, so folgten die Fusionen zur IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) 1996 sowie zur IG Bergbau, Chemie und Energie (IG BCE) im Folgejahr eher unspektakulär. Noch 1995 hatte der IG Metall-Vorsitzende Klaus Zwickel mit der Idee eines DGB mit vier bis fünf großen Einzelgewerkschaften überrascht – mit drei großen Industrie-Multibranchengewerkschaften sowie je einer Organisation für die Sektoren öffentliche und private Dienstleistungen unter Einschluss der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft (DAG). Der Vorschlag verschwand rasch in den Schubladen. Mitten im außerordentlichen DGB-Kongress im November 1996 in Dresden machte die Ankündigung des Zusammengehens von IG Metall mit der Gewerkschaft Textil-Bekleidung und der Gewerkschaft Holz und Kunststoff die Runde; ein Reporter des Deutschlandradios sprach scherzhaft von der IG Metall, Möbel, Mieder. Der Zusammenschluss erfolgte 1998/99.<sup>4</sup> Die Beweggründe für diese Schritte sind erklärbar: Dem Beschäftigtenabbau in der Industrie folgten sinkende Mitgliederzahlen bei den Industriegewerkschaften ohne Kompensation im Dienstleistungssektor. Das schwächte die Finanzbasis und Durchsetzungskraft der Gewerkschaften empfindlich. Der Organisationsgrad hatte sich in den 1990er-Jahren um zehn Prozentpunkte reduziert.<sup>5</sup>

3 Berndt Keller: Multibranchengewerkschaft als Erfolgsmodell?, Hamburg 2004, S. 7.

4 Siehe ebenda, S. 10.

5 Siehe ebenda, S. 11.

Im öffentlichen Dienst gab es seit 1993 eine „vertiefte Kooperation“ der DGB-Gewerkschaften Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport, Verkehr (ÖTV), Deutsche Postgewerkschaft (DPG), Gewerkschaft der Eisenbahner Deutschlands (GdED), Gewerkschaft der Polizei (GdP) und Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW).<sup>6</sup> In den industrienahen Dienstleistungen hatte sich inzwischen die nicht zum DGB gehörende und von diesem jahrzehntelang als „gegnerische Organisation“ gescholtene DAG eine starke Position erworben. Für die Interessen der Beschäftigten im traditionellen Dienstleistungssektor wirkten somit über Jahrzehnte drei Gewerkschaften: für den öffentlichen Dienst die Gewerkschaft ÖTV, für den privaten Dienstleistungssektor die Gewerkschaft Handel, Banken, Versicherungen (HBV), beide im DGB, sowie die ausschließlich Angestellte organisierende DAG. Zwischen den beiden DGB-Gewerkschaften einerseits und der DAG andererseits herrschte seit 1949 ein hartes Konkurrenzverhältnis.<sup>7</sup> Erst der 1987 neu gewählte DAG-Vorsitzende Roland Issen bemühte sich um Annäherung und Abbau von gewerkschaftlicher Konkurrenz im gesamten Angestelltensektor. Doch wuchs die Anzahl der gewerkschaftlich organisierten Angestellten nicht im gleichen Maße wie die Zahl der Angestellten insgesamt. Kooperationsabkommen der DAG mit der ÖTV, der HBV und der IG Medien in den 1990er-Jahren sollten eine bessere Basis zur Organisation der Angestellten schaffen.

## Hamburger Auftakt

Im Oktober 1997 gab es in Hamburg ein gewerkschaftliches Gipfeltreffen: Vorstände von ÖTV, DPG, HBV, IG Medien, GdED, GEW, Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) und DAG debattierten über eine zukunftsfähige Gewerkschaftsarchitektur im Dienstleistungssektor. Eine „Gemeinsame Erklärung“ – ohne GdED und NGG – ermunterte, den angeschobenen Denkprozess über eine wirksamere Interessenvertretung der Beschäftigten im Dienstleistungsbereich fortzuführen: „Auf Basis der gemeinsamen Problemanalyse der gewerkschaftlichen Interessenvertretung im privaten und öffentlichen Dienstleistungsbereich und der dienstleistungsnahen Industrie kommen die Vorsitzenden

6 Berndt Keller: *ver.di: Triumphmarsch oder Gefangenchor?*, Hamburg 2001, S. 10.

7 Siehe Hans Peter Müller: *Die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft im Wettbewerb mit dem DGB. Geschichte der DAG 1947–2001*; Baden-Baden 2011.

der unterzeichnenden Gewerkschaften zu dem Ergebnis, dass zur Wahrung der Mitgliederinteressen eine Neustrukturierung der gewerkschaftlichen Interessenvertretung dringend geboten ist.“ Den Mitgliedern seien mehr Beteiligungsrechte und Gestaltungschancen zu sichern, „weiße Flecken“ – Betriebe oder Betriebsteile ohne gewerkschaftliche Interessenvertretung – könnten besser erschlossen oder Konkurrenz beseitigt werden, so die Absicht.<sup>8</sup> Die Gewerkschaften GdED und NGG verfolgten diesen Pfad nicht weiter, und auch die GEW stieg im Juli 1998 aus dem Prozess aus. Zu groß waren Befürchtungen, in einer Großorganisation das eigene berufspolitische Profil zu verlieren.

Bereits im Februar 1998 ging der Entwurf einer „Politischen Plattform“ mit konkreten Arbeits- und Prozessstrukturen in die innergewerkschaftliche Meinungsbildung, federführend war ein aus Vorstandsmitgliedern der beteiligten Gewerkschaften bestehender Lenkungsausschuss. Die Plattform umriss gewerkschaftspolitische Grundsätze, Antworten auf den Strukturwandel und die Bündelung von Kräften, skizzierte erste Schritte zum gemeinsamen Handeln sowie eine Zeitschiene bis zum Jahr 2000. Nur wenige Monate später folgte eine „Ideenskizze“ zu den Grundstrukturen einer neuen Gewerkschaft, die die vertikalen Ebenen (Orts-, Landes- und Bundesebene) und die branchenorientierten Fachgruppen beschrieb; letztere in drei Varianten, die sich in erster Linie durch Zahl und Zuordnung von Branchen unterschieden. Mit einer möglichst großen Anzahl der Fachbereiche wollte man eine ausgewogene Größe erreichen – zu große Fachbereiche sollten keine dominierende Rolle einnehmen können. Mit den „Eckpunkten des Zielmodells“ vom Februar 1999 gelang eine programmatische und organisationspolitische Präzisierung – eine Diskussionsvorlage für die abschließenden Kongresse der fünf Gewerkschaften.

## **Tausend Delegierte starten ver.di**

Mit gemeinsamen Projektgruppen und programmatischen Diskussionsforen sowie hohem personellen und finanziellen Einsatz ist das Projekt „Dienstleistungsgewerkschaft“ vorangetrieben worden. Formalrechtlich einigten sich die Akteure auf das Verfahren einer Verschmelzung: Beschlossen wurde eine Hülle, die Gründungsorganisation ver.di (GO ver.di), in ihr verschmolzen die beteiligten fünf Gewerkschaften, indem sie sich rechtlich auflösten. Das erforderte eine

8 Hamburger Erklärung, 4. 10. 1997.



hohe Zustimmung der Delegierten der jeweiligen Gründungsgewerkschaften, um einen stabilen Rückhalt für den Gründungskongress sicherzustellen. Denn es gab auch Gegenwind. Einige der Gegner einer großen Dienstleistungsgewerkschaft fürchteten zu großen Zentralismus, andere den Verlust an linkem politischen Profil ihrer Gewerkschaft oder Identität. In der ÖTV gab es Gegenwind, der beinahe zu ver.di ohne ÖTV geführt hätte, denn in der Matrix-Struktur sah man eine Unterbewertung der Ebenen, vor allem der bezirklichen.<sup>9</sup> Bedenken bestanden auch in der DAG, weil sie – im Gegensatz zu den anderen – keinen „eigenen“ Fachbereich bekam, sondern ihre gesamte Mitgliedschaft auf die Fachbereiche aufzuteilen hatte und damit ihre Identität gänzlich verlor. Die Gewichtung in der neuen Gewerkschaft ergab sich aus der jeweiligen Mitgliederzahl im Jahr 2000: DAG 458 000 Mitglieder, DPG 445 968, HBV 440 638, IG Medien 175 044, ÖTV 1 476 708.<sup>10</sup>

Auf außerordentlichen Gewerkschaftstagen stimmten unmittelbar vor dem Gründungskongress die Delegierten der fünf Gewerkschaften mit großen Mehrheiten der Verschmelzung zu: DAG 89,3; DPG 91,4; HBV 84,4; IG Medien 80 und ÖTV 87,1 Prozent.<sup>11</sup> Mit der Unterschrift unter die Gründungsurkunde durch die fünf Vorsitzenden<sup>12</sup> am 19. März 2001 in Berlin war ver.di mit knapp drei Millionen Mitgliedern in 1000 Berufen als größte Gewerkschaft Deutschlands, wenn nicht gar der Welt, gegründet. „Aufregend bunt, beruhigend stark“ war das Motto einer ersten Imagekampagne.

Die Einbindung von ver.di in den DGB besiegelte der DGB-Bundesausschuss am 3. Juli 2001; nunmehr mit den eingebrachten DAG-Mitgliedern um rund 450 000 Gewerkschafter größer geworden. Insgesamt entstanden durch die Fusionen aus einst 16 Einzelgewerkschaften im DGB nunmehr acht. Hatte mit der ver.di-Gründung die Konkurrenz um Mitglieder unter den beteiligten fünf Gewerkschaften ein Ende, so blieben Abgrenzungsprobleme zu anderen DGB-Gewerkschaften. Um Klärungen bemühen sich seitdem Vermittlungs- und Schiedsgerichtsverfahren. Gab es anfangs Abgrenzungskonflikte um Teil-

9 Siehe Erklärung der ehrenamtlichen ÖTV-Hauptvorstandsmitglieder, Magdeburg, 18. 6. 1999.

10 Siehe Keller, Multibranchengewerkschaft, S. 23.

11 Siehe DAG-Journal, April/Mai 2001, S. 13.

12 Margret Mönig-Raane (HBV), Roland Issen (DAG), Kurt van Haaren (DPG), Detlef Hensche (IG Medien) und Frank Bsirske (ÖTV).

bereiche des IT-Sektors, so sind es heute beispielsweise Ausgliederungspraktiken der Unternehmen im Bereich Logistik.<sup>13</sup>

Die innergewerkschaftliche Organisation von ver.di ist eine Matrix aus Fachbereichen und Ebenen geworden, mit jeweils differenzierten Binnenstrukturen. Es kam darauf an, tarif- und betriebspolitische Interessenvertretungen mit regionalen Erreichbarkeiten zu verknüpfen. So bestand ver.di satzungstechnisch in der Anfangsphase aus 13 Fachbereichen sowie 13 Landesbezirken – heute sind es unverändert 13 Fachbereiche, aber nur zehn Landesbezirke. Hinzu kommen die Personengruppen Jugend, Senioren, Erwerbslose, Arbeiter, Beamte und Meister, Techniker, Ingenieure und Freiberufler; in den Ebenen und Fachbereichen organisieren Frauengremien die Frauen- und Gleichstellungspolitik. Eine bis 2007 terminierte Startphase sah für die Führungsfunktionen des neuen Verbandes eine Quote analog der Mitgliederzahl der Quellorganisationen vor: ÖTV 48; DAG, DPG, HBV jeweils 15 Prozent und IG Medien 7 Prozent.<sup>14</sup> Dieser Proportion spiegelte sich im ersten ver.di-Bundesvorstand mit 19 Mitgliedern wider. Einem Beschluss des 1. Ordentlichen ver.di-Bundeskongresses 2003 zufolge sollte der Vorstand ab 2007 schrittweise auf elf Mitglieder reduziert werden – der Kongress 2015 wählte dennoch 14 Mitglieder in den Vorstand.

## Finanzarchitektur und Sparmaßnahmen

Die noch von der Gründungsorganisation konzipierte Budgetierungsrichtlinie formte eine innergewerkschaftliche Finanzierungsarchitektur, die allerdings wegen ihrer Komplexität in der Matrix für Konflikte beim Personal- und Sachmitteleinsatz sorgte. Rund 2,4 Mrd. DM brachten die fünf Gewerkschaften als Vermögen in ver.di ein.<sup>15</sup> Über eine Anschubfinanzierung aus dem Vermögen waren sich die Spitzen der Quellgewerkschaften im Klaren. Kostenträchtig waren die Vorarbeiten zur ver.di Gründung, u. a. satzungsgemäße Sonderkongresse, juristischer Beistand zum rechtsverbindlichen Procedere, Imagekampagne und Arbeitsstrukturen in gemeinsamen Räumen.

13 Siehe ver.di-Geschäftsbericht, 2011–2014, S. 182.

14 Siehe Keller, ver.di, Triumphmarsch, S. 18.

15 DAG: 826 Mio., DPG: 619 Mio., HBV: 88 Mio., IG Medien: 59 Mio., ÖTV: 810 Mio. DM, Konsolidierte Bilanzen September 2000. Siehe Verschmelzungsdokumente, S. 105.

Um in der Folgezeit Zugriffe auf die Rücklagen zu vermindern, sah sich ver.di zu Sparmaßnahmen veranlasst. So beschloss der Vorstand im April 2002 die Schließung von sechs der 17 ver.di-Bildungsstätten zum Jahresende.<sup>16</sup> Der ehrenamtliche Gewerkschaftsrat formulierte ein Sanierungskonzept für künftig ausgeglichene Haushalte: Bis 2007 sollte der Anteil der Personalkosten an den Beitragseinnahmen 50 Prozent nicht übersteigen. Ein ehrgeiziges Ziel für eine Institution, die in erster Linie Dienstleistungen für ihre Mitglieder erbringt. ver.di hatte zur Gründung mehr als 5200 Beschäftigte, deren Übergang in den neuen Gewerkschaftsapparat sozialverträglich zu gestalten war, denn die Gesamtbetriebsräte der Quellgewerkschaften hatten zuvor den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen bis 2007 ausgehandelt. Auf das vom Personalressort entwickelte Sparkonzept reagierte Bernd Bajohr, neuer Gesamtbetriebsratsvorsitzender von ver.di, entsprechend: „ver.di verhält sich falsch, wie andere Arbeitgeber auch.“<sup>17</sup> Unterm Strich lief die Finanzsanierung auf einen Einstellungsstopp, Vorruhestandsregelungen und eine sechsjährige Pause für Gehaltsanpassungen für alle Hauptamtlichen hinaus. Die Zahl der ver.di-Beschäftigten sank bis 2014 auf 3730, umgerechnet auf Vollzeitstellen 3061.<sup>18</sup> Auch andere Sparprogramme haben die schwierige finanzielle Lage nicht beendet. Der Haushaltsausgleich musste weiterhin aus dem Vermögen finanziert werden. ver.di konnte allerdings 2014 mit rund 444,4 Mio. Euro die höchsten Beitragseinnahmen seit Bestehen realisieren und die Vermögensentnahme auf drei Mio. Euro reduzieren.<sup>19</sup>

## **Mitgliederentwicklung: Licht am Ende des Tunnels**

Die gewerkschaftliche Hoffnung, sich als die größte Gewerkschaft im DGB zu etablieren, erfüllte sich nicht. Schon in den Jahren bis zum ersten Bundeskongress im Oktober 2003 schrumpfte die Mitgliedschaft um gut 250 000, musste der ver.di-Vorsitzende Frank Bsirske einräumen.<sup>20</sup> Es gab Austritte mit dem Hinweis, dass man ver.di nicht als richtigen Weg erachte, und Streichungen infolge unzureichend gepflegter Karteien in den Quellgewerkschaften. Beim Übergang

16 Siehe ver.di-NEWS, 13. 5. 2002, S. 7.

17 ver.di-NEWS, 29. 3. 2003, S. 7.

18 Siehe ver.di Personalbericht 2014, S. 31.

19 Siehe ver.di Geschäftsbericht 2011-2014, S. 195.

20 Siehe ver.di-NEWS, 1. 11. 2003, S. 7.

in den Ruhestand oder bei Arbeitslosigkeit kehrten viele Mitglieder ihrer Gewerkschaft den Rücken. In den ersten Jahren lag das Minus zwischen vier und fünf Prozent, erst ab 2010 blieb es jährlich bei einer Minusquote um ein Prozent; am 31. Dezember 2015 hatte ver.di 2 038 638 Mitglieder.<sup>21</sup> Zwar war die Mitgliederzahl 2013 etwas gestiegen, sank in den Folgejahren jedoch wieder leicht.

Günstiger hat sich die Struktur der Mitgliedschaft entwickelt: Der Anteil der erwerbstätigen Mitglieder stieg von knapp 72 auf 76,4 Prozent 2015, und zugenommen hat die Zahl der jugendlichen Mitglieder. Außerdem: Bei ver.di-Gründung lag der Frauenanteil bei 48,99, 2014 bei knapp 52 Prozent.<sup>22</sup>

Die Mitgliederentwicklung hat mittlerweile einen höheren Stellenwert bekommen. Dazu hat ver.di neue Ansätze entwickelt, damit Mitgliederwerbung kein Zufallsprodukt bleibt: Mehr Mitglieder heißt auch stärkere betriebliche und tarifliche Durchsetzungskraft. Mit der „Perspektive 2015 – ver.di wächst“ widmet sich die Gewerkschaft mit einem umfassenden strategischen Ansatz der Mitgliedergewinnung und integriert die Organisationsentwicklung wie auch den entsprechenden Ressourceneinsatz. Dies ist eine Abkehr von der punktuellen, anlassbezogenen Mitgliederwerbung vergangener Zeiten. Mit Fallstudien wurden Erfolgskonzepte einzelner Untergliederungen mit überdurchschnittlichem Mitgliederzuwachs analysiert und auf mögliche Übertragbarkeit überprüft. Mit dem nach 2011 entwickelten Konzept will ver.di „kollektive Betriebs- und Tarifarbeit“ mit der Aktivierung gewerkschaftlicher Strukturen im Betrieb und mit „individueller Mitgliederarbeit“ im Sinne von Mitgliederservice, -beratung und -bindung einschließlich Rückholarbeit verknüpfen.<sup>23</sup> „Organizing“ heißt das Zauberwort. Im Prinzip wird an prekäre Situationen im Betrieb, am Arbeitsplatz angesetzt. Die Arbeitnehmer werden mobilisiert, sich selbst für Verbesserungen einzusetzen und mit gewerkschaftlicher Unterstützung mehr Durchsetzungskraft zu erreichen. Das ist, vereinfacht gesagt, die Abkehr vom Prinzip „das Gewerkschaftsmitglied zahlt Beitrag, und der Apparat bemüht sich um Problemlösung“. So will sich ver.di auch nicht als „Tarifmaschine“ verstanden wissen. Die Mobilisierung gilt im besonderen Maße für Tarifrunden, die mit Mitgliedergewinnung verknüpft werden. Als Ergebnis einer selbstkritischen Analyse legt ver.di großen Wert auf eine „bedingungsgebundene Tarifarbeit“. Was ist damit gemeint? Vor Aufnahme von Tarifverhandlungen, vor allem bei Haustarifen,

21 Siehe ver.di-NEWS, 13. 2. 2016, S. 7.

22 Siehe ver.di-Geschäftsbericht 2011–2014, S. 142.

23 Siehe ebenda, S. 192.

wird von ver.di-Aktiven den unorganisierten Beschäftigten sehr genau vorge-rechnet, wie die Mitgliederzahl Verhandlungsstärke und Durchsetzungskraft beeinflusst und ein Mehr an Mitgliedern sich auf attraktive Tarifverträge aus-wirkt. Bedingungsgebundenheit heißt also, die Aufnahme von Tarifverhand-lungen wird an die Voraussetzung von realer Durchsetzungskraft geknüpft.<sup>24</sup> Gute Erfahrungen – anfänglich in Kliniken – bestätigen die Vorgehensweise. Im Frühjahr 2015 konnten mit der Kampagne „Stark mit Dir“ binnen vier Mona-ten 60 000 Neueintritte verzeichnet werden, davon entfielen mehr als 12 000 auf Beschäftigte der Sozial- und Erziehungsdienste, die in einem Tarifkonflikt standen. „ver.di hat von allen Gewerkschaften den größten Willen, sich neue Organisationsformen anzueignen“, attestierte 2011 der Jenaer Soziologe Klaus Dörre der Gewerkschaft.<sup>25</sup> Ob die Neuorientierung ver.di tatsächlich ein reales Mitgliederwachstum bringen wird, ist nach negativen Salden in der Statistik 2014 und 2015 offen.

## **Dienstleistungswirtschaft – ein Flickenteppich?**

Der Mitgliederverlust in den vergangenen 15 Jahren um fast eine Million hat wesentlich mit dem Organisationsbereich von ver.di zu tun. Die großen Indust-riegewerkschaften können zumeist in den Großbetrieben wie Siemens, VW oder BASF auf einen bewährten Unterbau setzen mit größeren Betriebsratseinheiten und Vertrauensleutenetzen – wengleich auch hier mit abnehmender Tendenz. ver.di hingegen organisiert in Dienstleistungsbranchen, deren Großbetriebe Per-sonal dramatisch abgebaut und sich zergliedert haben – dies zumeist in ohnehin vergleichsweise kleinteiligen Branchen. Das Terrain ist für die betriebliche wie unternehmensrechtliche Mitbestimmung und auch für die Tarifarbeit unüber-sichtlicher, komplizierter geworden. Kleinteilige Betriebsstrukturen vermindern den Handlungsrahmen gewerkschaftlicher Betriebsarbeit. Ein Blick auf die Bran-chen in den ver.di-Fachbereichen zeigt einen Flickenteppich von Wirtschaftszweigen. Hinzu kommt: In den Wachstumsbranchen des Dienstleistungssektors fällt die Wertschätzung für die Arbeit der dort Beschäftigten eher mager aus –

24 „Solange hier nicht 40 bis 70 Prozent organisiert sind, brauchen wir gar nicht zu verhandeln.“ Frank Bsirske in: ver.di-Publik, 03/2011.

25 Die Tageszeitung, 16. 9. 2011.

nicht zuletzt, weil Dienstleistungen ausgegliedert wurden, um Kostensenkungen durchzudrücken.

Die durchschnittlichen Verdienste im Dienstleistungssektor liegen um rund 20 Prozent niedriger als im produzierenden Gewerbe, hat das gewerkschaftsnahe Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) bereits 2006 ermittelt.<sup>26</sup> Der private wie öffentliche Dienstleistungssektor in Deutschland hat sich in den vergangenen zwei Jahrzehnten gravierend verändert. Auch durch Arbeitsplatzabbau: Zwischen 1993 und 2003 ist die Zahl der Beschäftigten bei Bund, Ländern und Kommunen um eine Million gesunken. In den Folgejahren verringerte sich die Beschäftigtenzahl weniger dramatisch und stieg nach 2008 leicht an.<sup>27</sup>

Post, Postbank, Telekom zum Beispiel waren einst mehr oder weniger ein Staatskonzern, ein Großteil der Beschäftigten war verbeamtet, und die Deutsche Postgewerkschaft (DPG) mit einem hohen Organisationsgrad eine Art Betriebsgewerkschaft. Unter nunmehr selbstständigen Dächern sind diese Geschäftsfelder zergliedert mit ausufernden Niedriglohnsektoren, der Beamtenstatus ist längst ein Auslaufmodell und ein ruinöser Wettbewerb hält diesen Wirtschaftszweig unter Kostendruck. Der wird mit Befristungen, Leiharbeitnehmern und Subunternehmern an die Beschäftigten bei Postdiensten, Speditionen und Logistik weitergegeben. Mit einem hart erkämpften Haustarifvertrag bei der PIN AG ist es ver.di 2013 gelungen, erstmals seit der Liberalisierung des Briefdienstes einen neuen Dienstleister in das Tarifvertragssystem zu bringen.

Einst eine „sichere Bank“ für gute und sichere Berufsperspektiven war das Bankgewerbe. Trotz enormer Renditen reduzierten die Banken seit der Jahrtausendwende das Personal – allein von 2000 bis 2010 um mehr als 117 000 Beschäftigte, Tendenz anhaltend. Ein ähnlicher Trend kennzeichnet das Versicherungsgewerbe, vor allem auch beim Branchenführer Allianz. Die Arbeitsplatzsicherheit im Finanzgewerbe ist nur noch eine Legende. Auch hier sieht sich ver.di seit geraumer Zeit mit einer Ausgliederungspolitik der Unternehmen konfrontiert, die damit möglichst tariffreie Zonen schaffen wollen. Hier konnte ver.di mit Mobilisierungen der Beschäftigten mit Haustarifverträgen gegenhalten.

Weitgehend Vergangenheit ist die Ära der großen Kaufhäuser; Discounter und andere Handelsketten, teils als Franchisesystem, sowie Online-Handel bedienen den Konsumenten. Fusionen, Outsourcing, Tarifflicht, Ausweitung

26 Siehe ver.di-NEWS 24. 6. 2006, S. 2.

27 Übersicht Destatis Fachserie 14, Reihe 6, S.82.

prekärer Arbeitsverhältnisse und Minijobs haben die Berufstätigkeit im Handel zu einer fragilen Arbeitswelt mit vielen „tarif- und betriebsratsfreien Zonen“ gemacht. Trotz dieser erschwerten Rahmenbedingungen konnte ver.di für die meisten der rund vier Millionen Handelsangestellten dank hoher Mobilisierung und Streikbereitschaft passable Tarifverträge abschließen. Der härteste Tarifkonflikt war 2013, als die Arbeitgeber alle Tarifverträge kündigten und tarifliche Absenkungen (Eingruppierungen, Arbeitszeit usw.) beabsichtigten. Der Tarifkonflikt mit Streiks von 150 000 Beschäftigten dauerte zehn Monate und führte zur Sicherung des Manteltarifvertrags und zu Einkommensverbesserungen von drei Prozent.<sup>28</sup> Für die Angestellten des Karstadt-Konzerns, einst Flaggschiff der Kaufhausbranche, vereinbarte ver.di 2004 einen Beschäftigungspakt, der für einen längeren Zeitraum betriebsbedingte Kündigungen verhinderte – dennoch steckt der Konzern in der Krise. Mit öffentlichkeitswirksamen Kampagnen hat ver.di auf besondere Missstände bei den Discountern Lidl und Schlecker aufmerksam gemacht, die Schlecker-Insolvenz konnte jedoch nicht verhindert werden. Als ein für die Mitbestimmung besonders schwieriges Terrain hat sich der Online-Riese Amazon erwiesen, dessen Unternehmensleitung Betriebsratsgründungen zu verhindern versuchte oder mit enormem Einsatz von Leiharbeitern arbeitsrechtliche Regelungen unterlief. Der Online-Händler sträubt sich, den Einzelhandels-Tarifvertrag anzuwenden, so bleiben Streikbewegungen hier an der Tagesordnung.

Callcenter und das private Sicherheitsgewerbe sind zwar von Beschäftigungswachstum gekennzeichnet, aber ebenso von schlechter Bezahlung und hohem Stress. Die Callcenter-Betreiber haben sich einem Tarifvertrag bislang entzogen; so sind die 520 000 Beschäftigten weitgehend auf den gesetzlichen Mindestlohn angewiesen, und üblich tarifizierte Arbeitsbedingungen sind bestenfalls in Arbeitsverträgen zu finden, d. h. ohne kollektivrechtlichen Schutz. Hier räumt ver.di ein, dass es für Tarifvereinbarungen an Durchsetzungsmacht mangelt.<sup>29</sup> Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit findet in diesen Branchen unter erschwerten Bedingungen statt.

Konzentration durch Fusionen einerseits und Ausgliederungen andererseits im Druck- und Verlagssektor haben den Druck auf die Beschäftigten der Branche erhöht und Betriebsratsstrukturen zerschlagen. Die Arbeitgeberverbände gehen hier gezielt mit der Position tarifpolitischer Absenkungen in die

28 Siehe ver.di-Geschäftsbericht, 2011–2014, S. 126.

29 Siehe ebenda, S. 134.

Verhandlungen. Tarifkonflikte tragen hier zumeist den Charakter von Verteidigungskämpfen. So konnte ver.di 2011 mit Streiks den Fortbestand der 35-Stunden-Woche erreichen.<sup>30</sup>

## **Tarifvertrag über Mindestbesetzung in Krankenhäusern**

Das Gesundheits- und Sozialwesen zählt zu den Branchen mit einer Ambivalenz von Beschäftigungswachstum und Personalabbau. In den Krankenhäusern fand ein umfassender Prozess der Privatisierung und der Ausgliederung statt. Mit einem spezifischen tarif- und betriebspolitischen Konzept unter dem Label „Servicegesellschaften“ hat ver.di den Beschäftigten Mut zum Organisieren gemacht und mit einem Zugewinn an Verhandlungsmacht Tarifverträge durchgesetzt.<sup>31</sup> Im Sozial- und Erziehungsdienst startete ver.di 2015 mit Streiks eine Kampagne zur Aufwertung der Arbeit in diesem Sektor mit dem Ziel einer höheren Eingruppierung. Mit einem Tarifvertrag über Gesundheitsschutz und Mindestbesetzung im Pflegebereich für die rund 14 000 Beschäftigten im Berliner Krankenhauskonzern „Charité“ betrat ver.di 2016 nach fast vierjähriger Tarifauseinandersetzung tarifpolitisches Neuland. Die dort vereinbarte Mindest-Personalbesetzung soll die längst zur Gesundheitsgefahr gewordene Überforderung in den Pflegeberufen reduzieren, dadurch menschenwürdige Pflege für die Patienten ermöglichen und dem Stellenabbau im Gesundheitsdienst entgegenwirken.<sup>32</sup> Kostensenkungsprogramme im Gesundheitsdienst als Begleiterscheinung von Privatisierungen betreffen vornehmlich das Pflegepersonal.

Zur Weiterentwicklung der Tarifpolitik und zur Modernisierung des Tarifrechts trug ver.di mit der Tarifreform im öffentlichen Dienst maßgeblich bei. Bereits 2002 sprach sich ver.di dafür aus, ein einheitliches, überschaubares und nachvollziehbares Tarifrecht für die rund vier Millionen Angestellten, Arbeiterinnen und Arbeiter bei Bund, Ländern und Gemeinden einzuführen. „Wir wollen unter anderem erreichen, dass das Tarifrecht auch für Jüngere attraktiver wird, das Eingruppierungsrecht zukunftsorientierte Gestaltungen ermöglicht“, argumentierte seinerzeit das ver.di-Vorstandsmitglied Kurt Martin.<sup>33</sup> Die

30 Siehe ebenda, S. 105.

31 Siehe ebenda, S. 80.

32 Siehe ver.di-Pressemeldung, 28. 4. 2016.

33 ver.di-NEWS, 29. 4. 2002, S. 5.



Reform zielte ebenso darauf die Unterscheidung zwischen Angestellten und Arbeitern sowie die noch vorhandene Differenzierung in West und Ost aufzuheben. Ab Januar 2003 verhandelten ver.di und die öffentlichen Arbeitgeber in vier themen- und fünf branchenorientierten Arbeitsgruppen gut zwei Jahre über diese Tarifreform. Überschattet wurden die Verhandlungen vom Ausstieg der Arbeitgeber für die Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Länder im Jahr 2004. Nach Warnstreiks und Protestaktionen konnte ver.di am 9. Februar 2005 mit den Arbeitgebern von Bund und Kommunen den neuen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) für rund 2,1 Mio. Arbeitnehmer abschließen. Erst ein Jahr später und nach 16 Wochen Streik kam es zu einem ähnlichen Tarifvertrag für die Beschäftigten der Länder (TV-L), der auch eine Beschäftigungssicherung einschloss.<sup>34</sup> In den Folgejahren blieben die Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst unter den Sparzwängen des Staates schwierig; die tarifpolitischen Ziele mussten mit Warnstreiks untermauert werden. So auch der TVöD-Abschluss 2016, mit dem Einkommensverbesserungen (2016: 2,4 Prozent, 2017: 2,35 Prozent) erzielt wurden, zugleich musste tarifpolitisch ein tiefer Eingriff in die betriebliche Altersversorgung abgewehrt werden.<sup>35</sup>

Der industriepolitisch moderne Sektor der Telekommunikation und Informationstechnik zeigt sich im Organisationsfeld von ver.di ambivalent: In der Telekommunikation sinkt die Zahl der Beschäftigten, und ver.di musste mehrfach tarifpolitisch Beschäftigungssicherung aushandeln. Dagegen wächst die Beschäftigung im IT-Sektor in großen wie auch in Kleinstbetrieben. Neben den tradierten Verhandlungsgegenständen gewinnen hier die Themen Gesundheitsschutz, Leistungsregulation und Qualifizierung eine zunehmende Bedeutung.<sup>36</sup>

Keine Gewerkschaft im DGB agiert also in einer derart zergliederten Tariflandschaft wie ver.di. Das Prinzip „Autonomie soweit wie möglich, Koordination soweit wie nötig“ kennzeichnet die grundsätzliche Ausrichtung der Tarifpolitik. Es gibt deshalb weder Tarifleitlinien noch eine Fixierung von Bandbreiten wie in anderen Verbänden. Koordination gilt zur Formulierung von tarifpolitischen Grundsätzen und greift da, wo Tarifkonkurrenz zwischen einzelnen Branchen entstehen kann.<sup>37</sup> In den Jahren 2012 bis 2014 hat ver.di damit Einkommensverbesserungen erzielt; sie lagen durchschnittlich bei jährlich 2,5 Pro-

34 Siehe ver.di-NEWS, 26. 2. 2005, S. 4; ver.di-NEWS, 3. 6. 2006, S. 4.

35 Siehe ver.di-Pressemeldung, 29. 4. 2016.

36 Siehe ver.di-Geschäftsbericht 2011–2014, S. 112.

37 ver.di-NEWS, 21. 1. 2002, S. 5.

zent.<sup>38</sup> Die Verteilungskämpfe im Dienstleistungssektor sind zweifellos härter geworden, die Zahl der von ver.di für Flächentarife wie auch für Haus- und Anerkennungstarifverträge geführten Arbeitskämpfe bewegte sich zwischen 2011 und 2014 auf hohem Niveau: zwischen 146 (2013) und 158 (2011).<sup>39</sup>

Dieser Ausschnitt aus der tarifpolitischen Szenerie zeigt Möglichkeiten und Grenzen einer Multibranchengewerkschaft, denn die Tarifbindung in Deutschland hat 2016 spürbar abgenommen: 59 Prozent (West) und 49 Prozent (Ost).<sup>40</sup> Sie ist zudem im privaten Dienstleistungssektor sehr gespreizt und betrug im Handel 31 und bei den Finanzdienstleistern 82 Prozent.<sup>41</sup> Insofern kommt der zweiten Säule der Interessenvertretung der Arbeitnehmer eine wichtige Rolle zu: den Betriebs- und Personalräten.

## Betriebsarbeit

Betriebsräte im privaten Dienstleistungssektor sind im geringeren Ausmaße als in der Industrie gewerkschaftlich organisiert. Bei den Betriebsratswahlen 2014 hatten im Organisationsbereich von ver.di 61 Prozent der Gewählten ein Gewerkschaftsbuch, im Organisationsbereich der IG BCE jedoch 80 Prozent. Mit rund 46 Prozent hatte ver.di 2014 den höchsten Frauenanteil an Betriebsratsmitgliedern (23 Prozent bei der IG Metall).<sup>42</sup> Insgesamt errang ver.di bei den Betriebsratswahlen 2014 9043 Mandate, die IG Metall dagegen 39 147 Mandate. Damit mangelt es ver.di im eher kleinteiligen privaten Dienstleistungssektor an potenziellen betrieblichen Akteuren. In der gewerkschaftlichen Betriebsarbeit sind gerade die Betriebsratsmitglieder prädestiniert als Dreh- und Angelpunkt für betriebliche Gewerkschaftsaktivitäten. So sind Vertrauensleute-netze und Betriebsgruppen nicht im gesamten Organisationsbereich von ver.di anzutreffen. Für neue Formen gewerkschaftlicher Betriebsarbeit hatte ver.di im Frühjahr 2002 einen Innovationsfonds eingerichtet, der geeignete Projekte fördern soll.<sup>43</sup> Dabei kamen immer mehr Themen ins Spiel, mit denen die Aktivitäten auf andere Handlungsebenen ausgeweitet wurden. Als hilfreich erwiesen sich

38 Siehe ver.di-Geschäftsbericht 2011–2014, S. 28.

39 Siehe ebenda, S. 179.

40 WSI Tarifarchiv, 2016, Grafik Tarifbindung siehe IAB-Betriebspanel 2015.

41 Destatis, Tarifbindung in Deutschland 2010, Juni 2013.

42 Siehe Trendreport Betriebsratswahl 2014, Hans-Böckler-Stiftung, August 2014.

43 Siehe ver.di-NEWS, 4. 2. 2002, S. 6.

Mitarbeiterbefragungen, die konkrete Probleme am individuellen Arbeitsplatz offenlegten: Stress, Fehlverhalten durch Führungskräfte, unklare Berufsperspektiven und Gesundheitsschutz sind wesentliche Handlungsfelder. Unter dem Label „Gute Arbeit“ ist ver.di im DGB-Verbund hier mit betrieblichen Aktivitäten präsent. Themenorientierte, betriebs- und branchenübergreifende Kampagnen haben in den vergangenen 15 Jahren dazu beigetragen, ver.di als Ansprechpartner für Arbeitnehmerinteressen zu etablieren.

## Kampagnenfähigkeit

Gesetzlich fixierte Mindestlöhne waren bei den Gewerkschaften über Jahrzehnte tabu, sah man doch Gefahren für die Tarifautonomie. Der Niedriglohnsektor war in Deutschland über Jahrzehnte eher eine Randerscheinung. Neoliberale Politik ermöglichte dann mehr und mehr Lohndumping. Als erste Gewerkschaften brachten die IG BAU und die IG Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG) in den frühen 1990er-Jahren den Mindestlohn in die gewerkschaftliche Debatte ein.<sup>44</sup> Aber erst mit der Agenda 2010 und den Hartz-Gesetzen bekam das Thema 2003 eine neue Dynamik. Hinzu kam die bittere Erkenntnis, dass damals nur noch 70 Prozent der Beschäftigten in Westdeutschland und 55 Prozent in Ostdeutschland in Betrieben mit Tarifbindung arbeiteten. Die Lohnspreizung hatte stark zugenommen. Der ver.di-Bundeskongress im Oktober 2003 sprach sich für eine Kampagne für existenzsichernde Mindesteinkommen aus.<sup>45</sup> Nicht alle Gewerkschaften zogen mit, Gegnerin eines gesetzlichen Mindestlohns war etwa die IG Bergbau, Chemie, Energie. Gemeinsam mit der NGG startete ver.di 2006 eine Kampagne für den Mindestlohn. „Das ist der Versuch, den freien Fall der Löhne nach unten aufzuhalten“ begründete seinerzeit der ver.di-Vorsitzende Frank Bsirske.<sup>46</sup> Binnen weniger Monate sammelte ver.di 100 000 Unterschriften für den gesetzlichen Mindestlohn. Ein erster Teilerfolg war, dass noch im gleichen Jahr der DGB-Bundeskongress einen gesetzlichen Mindestlohn von 7,50 Euro (2010: 8,50 Euro) forderte.<sup>47</sup> Doch erst sieben Jahre später, nach der

44 Siehe Gabriele Sterkel/Thorsten Schulten/Jörg Wiedemuth (Hrsg.): Mindestlöhne gegen Lohndumping, Hamburg 2006.

45 Siehe ver.di-NEWS, 13. 3. 2004, S. 5.

46 ver.di-NEWS, 4. 3. 2006, S. 3.

47 Siehe Thomas Lakies: Mindestlohngesetz, Basiskommentar, Frankfurt am Main 2015.

Bundestagswahl 2013, einigten sich die Koalitionäre von CDU und SPD auf die Einführung des Mindestlohns. Der Mindestlohn wurde dann zum Jahresbeginn 2015 Realität. Er betrug 8,50 Euro pro Stunde und brachte für vier Millionen Arbeitnehmer eine bessere Bezahlung.<sup>48</sup> Die von den Unternehmern prophezeiten Arbeitsplatzverluste blieben dagegen aus.

Tariffbewegungen, Aktionen zur Mitbestimmung, Betriebs- und Personalratswahlen, Prüfsteine für Bundestagswahlen, das alles gehörte zum gewerkschaftspolitischen Normalbetrieb. Finanzskandale in den 1980er-Jahren, Organisationsstreitigkeiten und Personalquerelen hatten das Erscheinungsbild der Gewerkschaften beschädigt, gewerkschaftliche Anliegen waren in der öffentlichen Wahrnehmung weniger präsent. Mit neuen politischen Handlungsformen wie Kampagnen und vor allem Organizing versuchten die Gewerkschaften in jüngerer Vergangenheit mehr Aufmerksamkeit auf sich zu lenken.<sup>49</sup> Mit thematisch breiten und langfristig angelegten Aktivitäten galt es, in der öffentlichen Wahrnehmung verlorenes Terrain zurückzuholen. Das ist beim Mindestlohn sicher gelungen.

Doch als politische Spitzenorganisation der Arbeitnehmerschaft musste ver.di auch auf anderen Feldern punkten. Ein erster Anlauf war 2002 eine Kampagne zur Gesundheitspolitik, denn in der Ära der damaligen Koalition aus SPD und Grünen lag das Gesundheitswesen auf dem Seziertisch. Die Gesundheitskampagne sprach die ver.di-Mitgliedschaft als Versicherte, Beitragszahler, Leistungsempfänger ebenso an wie die Interessen der Beschäftigten im Gesundheitswesen. Ziel: mehr Qualität und Effizienz; Versicherungspflicht für alle Bürger.<sup>50</sup> Mit der Kampagne „Wasser ist Menschenrecht“ machte ver.di 2013 auf die Problematik der Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen aufmerksam, im Kontext steht die Verknüpfung von Arbeitnehmerinteressen bei öffentlichen Dienstleistungen mit Bürgerinteressen. Präsent ist ver.di in der Öffentlichkeit als Teil einer Bewegung gegen Ausländerhass und Rechtsextremismus. Für politische Anliegen suchte ver.di Bündnispartner außerhalb der Gewerkschaftsbewegung, etwa mit Nichtregierungsorganisationen wie attac oder schloss sich anderen Bündnissen an, z. B. für Proteste gegen den Irak-Krieg.<sup>51</sup>

48 Siehe Der Tagesspiegel, 7. 4. 2016.

49 Für Kampagnenarbeit gab es durchaus Vorläufer in den 1950er-Jahren. Siehe Sascha Kristin Futh: Der DGB entdeckt die Kampagne. Der Kampf um den arbeitsfreien Samstag, in: Arbeit – Bewegung – Geschichte, 2016/II, S. 97–112.

50 Siehe ver.di-News, mehrere Ausgaben 2002.

51 Siehe ver.di PUBLIK, 03/2011, Chronik.

## Bündnis für Arbeit und Hartz-Kommission

Im ver.di-Gründungsjahr 2001 bewegte sich die Zahl der Arbeitslosen bei rund vier Millionen, das „Bündnis für Arbeit“ brachte in dieser Situation Unternehmervertreter, Gewerkschaften und den Staat an einen gemeinsamen Tisch. Die Vokabel „Kombilohn“ machte die Runde, zielte auf niedrigere Löhne und Ergänzungen durch Lohnzuschüsse für die Wirtschaft – ein Konzept, das bei Gewerkschaften wenig Gegenliebe fand. ver.di forderte dagegen mehr öffentliche Investitionen, um den regulären Arbeitsmarkt zu stimulieren. Vor dem Hintergrund der hohen Arbeitslosigkeit richtete die Bundesregierung im Frühjahr 2002 eine Kommission zur Reform des Arbeitsmarktes ein, die sogenannte Hartz-Kommission, benannt nach dessen Leiter Peter Hartz; für ver.di war das Vorstandsmitglied Isolde Kunkel-Weber Kommissionsmitglied. Die Ergebnisse bewertete ver.di zunächst ambivalent: Die Reform der Arbeitslosenverwaltung sei positiv, negativ aber die Vorschläge zu Leistungskürzungen für Arbeitslose. „Das werden wir nicht mitmachen“, kommentierte Frank Bsirske und nannte den Vorschlag, dass Arbeitslose eine „Ich-AG“ gründen und sich so als Einzelperson selbstständig machen, einen Frontalangriff auf das Arbeitsverhältnisrecht.<sup>52</sup> Die der Kommissionsarbeit folgenden Gesetzentwürfe von Wirtschafts- und Arbeitsminister Wolfgang Clement (SPD), die massive Leistungskürzungen vorsahen, lösten dementsprechend scharfe Kritik aus: Sie spiegelten die Kompromisse in der Kommission nicht wider, monierte ver.di.<sup>53</sup> Am 1. Mai 2003 mobilisierte ver.di vor allem gegen den Sozialabbau der Regierung im Rahmen der nun verkündeten „Agenda 2010“.<sup>54</sup> ver.dis Befürchtungen, mit den Hartz-Gesetzen werde das Tor zum Niedriglohnsektor weit geöffnet, bewahrheiteten sich in der Folgezeit. Der Rückgang der Arbeitslosenquote nach den Hartz-Gesetzen war mit der Ausweitung des Niedriglohnsektors teuer erkaufte, es folgten Privatisierungen in der öffentlichen Daseinsvorsorge; die Stabilisierung des Rentenversicherungsbeitrags war von einer drastischen Absenkung des Rentenniveaus begleitet, und die Ausbildungsplatzmisere blieb bestehen. Die Liste der Konflikte zwischen Regierung und Gewerkschaften blieb in den 15 Jahren seit der ver.di-Gründung unendlich lang, unabhängig von der Farbe der Koalitionen.

52 ver.di-NEWS, 8. 7. 2002, S. 1.

53 Siehe ver.di-NEWS, 18. 11. 2002, S. 3.

54 Siehe ver.di-NEWS, 12. 4. 2003, S. 1.

Konfliktbereit zeigte sich ver.di auch auf internationalem Parkett, hier eingebunden in den Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) wie auch in die multinationalen Branchenorganisationen. Ganz im Zeichen des Neoliberalismus hatte die EU-Kommission eine Dienstleistungsrichtlinie konzipiert, die das Tor für Dienstleistungen zu Dumping-Konditionen weit aufmachen sollte. Die Gewerkschaften organisierten im April 2004 einen europäischen Aktionstag unter dem Motto „Aufstehn, damit es endlich besser wird!“ mit einer Großdemonstration von mehreren Hunderttausend Menschen in Berlin, Köln und Stuttgart,<sup>55</sup> dem 2006 ein weiterer Aktionstag für den Erhalt sozialer Errungenschaften folgte. Mitgliedschaften in internationalen Gewerkschaftsbündeln, Kooperation und Support mit ausländischen Gewerkschaften sind für ver.di ebenso wichtig wie die Präsenz von ver.di-Mitgliedern in Europäischen Betriebsräten (Allianz, Vattenfall u. a.).

Gewerkschaftliches Handeln ist ohne politische Kommunikation undenkbar. Sie muss in die Gesamtgesellschaft hineinwirken, und sie muss zugleich in der Mitgliedschaft als Bindekraft wirken. Mit einem umfassenden Kommunikationskonzept ist ver.di 2001 gestartet: Pressestelle, Printmedien mit der auf-lagenstarken PUBLIK, dem aktuellen Newsletter und einem breit gefächerten Angebot an Branchenpublikationen, Internet, Intranet, Dokumentation. In der Konkurrenz um Aufmerksamkeit war hier der Veränderungsdruck am stärksten. Alte Konzepte wurden neuen Formen der Mediennutzung angepasst. Besondere Aufmerksamkeit hat inzwischen ver.di TV erfahren; Videoclips vermitteln dort zeitgemäß gewerkschaftliche Inhalte im Internet. Mit einem neuen Bereich Information/Dokumentation, der das Intranet einschließt, wird das in ver.di generierte Wissen aufbereitet und gesichert.

## **ver.di – ein Experiment mit Licht und Schatten**

„Der Zusammenschluss, den Sie besiegeln, ist eine großartige Leistung. Ich weiß: Viele haben über ihren Schatten springen müssen, um eine Organisation aufzugeben, die ihnen in Jahren oder gar Jahrzehnten ans Herz gewachsen ist. ver.di ist ein Sieg der Vernunft“, das gab der damalige Bundespräsident Johannes

55 Siehe dazu die Berichterstattung auf Spiegel Online: <http://www.spiegel.de/politik/deutschland/anti-sozialabbau-demos-500-000-marschieren-gegen-schroeders-agenda-a-293972.html> (Zugriff: 13. 7. 2016).

Rau der neuen Gewerkschaft 2001 beim Gründungskongress mit auf den Weg.<sup>56</sup> Die Bündelung von Gewerkschaften im öffentlichen und privaten Dienstleistungssektor zu einer umfassenden Dienstleistungsgewerkschaft war ein gewerkschaftspolitisches Wagnis.

ver.di ist nach 15 Jahren als Multibranchengewerkschaft eine politische Kraft, die sich in die gesellschaftspolitischen Debatten einmischt – wohl stärker als ihre Gründungsgewerkschaften. Auf nationaler wie internationaler Ebene entwickelte ver.di Bündnisfähigkeit, innerhalb der deutschen Gewerkschaftsbewegung hat ver.di eher ein politisch linkes Profil.

Auf den gesellschaftspolitischen Handlungsfeldern ist das Klima allerdings rauer geworden, die Polarisierung zwischen Arm und Reich hat stark zugenommen, Diskriminierungen und Ausgrenzungen gesellschaftlicher Gruppen sind stärker geworden. Das verlangt von ver.di Kampagnenfähigkeit. ver.di verkörpert durch die Größe Verhandlungskraft, durch die Differenzierung in Fachbereiche fachliche Kompetenz und auf dem politischen Parkett eine wahrzunehmende Stimme. ver.di hatte zugleich den Mut, nach neuen Handlungsformen zu suchen, sie auszuprobieren und in den gewerkschaftlichen Werkzeugkasten zu geben. Bewährt hat sich in diesem Zeitraum die Strategie, sich in der Tarifpolitik stark konfliktorientiert zu zeigen.

Nicht alle Erwartungen haben sich erfüllt. Die Größe und die damit verbundenen Ressourcen sind geschrumpft; weniger eine Folge von gewerkschaftlichen Fehlentwicklungen, sondern – wie beschrieben – wesentlich durch den Zustand des Dienstleistungssektors begründet. Es ist wenig gelungen, Betriebe und Branchen ohne gewerkschaftliche Vertretung, die sogenannten weißen Flecken, zu organisieren. An anderer Stelle leben Berufsverbände neu auf – mit einer Klientel in Schlüsselpositionen wie Piloten (Cockpit) oder Flugbegleiter (Unabhängige Flugbegleiter Organisation) ziehen sie ihre Durchsetzungsmacht aus dem Alleinstellungsmerkmal der Berufsgruppe. Die Entwicklung von ver.di und diesen beiden Verbänden zeigt auch Grenzen einer Multibranchengewerkschaft auf: Größe ist nicht immer auch Durchsetzungskraft.

Zur Integration der vielen Dienstleistungsbranchen hat ver.di eine komplexe Binnenstruktur entwickelt und immer wieder hinterfragt; das hat der

56 Johannes Rau: Rede beim Gründungskongress der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di am 19. März 2001 in Berlin. Online: [http://www.bundespraesident.de/SharedDocs/Reden/DE/Johannes-Rau/Reden/2001/03/20010319\\_Rede.html](http://www.bundespraesident.de/SharedDocs/Reden/DE/Johannes-Rau/Reden/2001/03/20010319_Rede.html) (Zugriff: 13. 7. 2016).

Gewerkschaft zuweilen den Vorwurf eingetragen, sie beschäftige sich zu sehr mit sich selbst. Die Matrixstruktur, so notwendig das Prinzip ist, hat ver.di zu einer Art Parzellengewerkschaft mit zu viel Gremienarbeit gemacht. Hier werden Ressourcen gebunden, die für die operative Betriebsarbeit und die örtliche Präsenz fehlen. Auch nach 15 Jahren wird die Bindungskraft als unterentwickelt empfunden.

Ingesamt gesehen, hat sich die deutsche Gewerkschaftslandschaft in den 15 Jahren kaum zum Besseren entwickelt: Noch im Jahr 2001 waren 7,9 Mio. Menschen in den DGB-Gewerkschaften organisiert;<sup>57</sup> 2015 waren es nur noch 6 095 513 Mitglieder, 10 000 weniger als im Jahr zuvor.<sup>58</sup> Doch immerhin jedes dritte Mitglied gehört zu ver.di, einer Gewerkschaft, die sich behauptet hat. Die 15 Jahre nach der ver.di-Gründung waren im Rückblick politisch bewegte Jahre mit einem sich beschleunigenden Veränderungstempo. Diese Beschleunigung ist heute keineswegs vorbei und setzt alle Gewerkschaften weiterhin unter den ständigen Druck, die eigenen Handlungspotenziale zu erweitern.

57 Siehe Schroeder/Weßels (Hrsg.), Gewerkschaften, S. 636.

58 Siehe Einblick, 1. 2. 2016, S. 5.