

Stabilitätsfaktor auch  
für das 21. Jahrhundert?

# Sechzig Jahre Deutscher Gewerkschaftsbund

Peter Clever

Im Frühjahr 1947, schon zwei Jahre nach der Katastrophe von Nazidiktatur und Zweitem Weltkrieg, bildeten sich in Deutschland wieder freie Gewerkschaftsbünde – zunächst jeweils in der britischen, französischen und amerikanischen Besatzungszone. Mit Gründung der Bundesrepublik Deutschland 1949 schlossen sie sich zu einem einheitlichen Dachverband zusammen, dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB).

Es ist eine spezielle Variante des Subsidiaritätsprinzips und Ausdruck des Demokratieverständnisses in Deutschland, dass sich noch vor der Staatsgründung, mitten im Chaos der unmittelbaren Nachkriegswirren, demokratische gesellschaftliche Kräfte mit dem erklärten Willen formierten, aktiv am Aufbau von Wirtschaft und Gesellschaft teilzuhaben. Auch die Geschichte der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) geht auf den Gründungsbeschluss vom 28. Januar 1949 zurück – zunächst unter dem Namen „Sozialpolitische Arbeitsgemeinschaft der Arbeitgeber des Vereinigten Wirtschaftsgebietes“.

## Ablehnung staatlicher Vormundschaft

Für die Bundesrepublik Deutschland war also früh die Ablehnung eines Systems staatlicher Vormundschaft in allen Bereichen von Politik, Wirtschaft und Gesellschaft vorgezeichnet. Die Mütter und Väter des Grundgesetzes nahmen die gesellschaftlichen Impulse auf und verankerten die Tarifautonomie in der deutschen Ver-

fassung. Mit gutem Grund: Wie weit weg von den realen Problemen in Wirtschaft und Arbeitswelt ist doch jede Bürokratie, verglichen mit den Betroffenen in den Betrieben und Unternehmen selbst! Die Vernunft gebietet es geradezu, Arbeitgebern und Arbeitnehmern die Gestaltung der wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse so weit wie möglich in eigener Regie zu überlassen. Damit ist keineswegs die Garantie verbunden, dass sie alles richtig machen. Eine solche Garantie wird nie möglich sein, soweit Menschen handeln, weil Menschen Fehler machen. Flankierender oder korrigierender Gesetzesbefehl für die Akteure ist deshalb auch nicht ausgeschlossen, er kann sich im Einzelfall sogar als unverzichtbar erweisen. Aber die Tarifautonomie als Grundprinzip bietet ein Höchstmaß an Wahrscheinlichkeit für ein problemnahe, sachadäquates und verantwortliches Handeln und Entscheiden und sich staatliche Eingriffsnotwendigkeiten somit weitestgehend erübrigen. Diese Bewertung bestätigen die bisherigen Erfahrungen der Nachkriegsgeschichte, die der Bundesrepublik Deutschland einen wirtschaftlichen Aufstieg ohnegleichen brachte, gepaart mit einem Maß an politischer und sozialer Stabilität, um die uns viele Staaten wegen ihrer zum Teil gänzlich anderen Erfahrungen beneiden.

Es wird aus Anlass des sechzigsten Geburtstages des DGB sicher viele Würdigungen geben, die die Rolle der Gewerkschaften als Tarifpartner, Mitakteur in der sozialen Selbstverwaltung und Träger der Mitbestimmung im Detail beleuchten. Es

*Um die Chancen der Globalisierung zum eigenen Vorteil nutzen zu können,  
bedarf es dringend einer nationalen Politik der Reformen.*

© picture-alliance/ZB, Foto: Hans Wiedl



wird Licht und Schatten zum Vorschein kommen. Die Urteile im Einzelnen, was gelungen ist oder nicht, was anders und besser hätte gemacht werden können oder müssen, werden so unterschiedlich sein wie die Standpunkte derer, die sie fällen, und die Sachthemen, die sie betreffen. Eine differenzierende Betrachtung als Rückblick auf sechzig Jahre soll hier nicht vorgenommen werden. Es geht um die summarische Wertung, um dann den Blick nach vorne zu richten. Gemessen am Großen und Ganzen – dem Aufbau unseres völlig kriegszerstörten Vaterlandes, der Wiedergewinnung demokratischer und moralischer Substanz in Staat und Gesellschaft, der Bewältigung wirtschaftlichen Strukturwandels in der zweiten Hälfte des letzten Jahrhunderts und nicht zuletzt der Vereinigung des über vier Jahrzehnte geteilten Deutschland –, kann niemand ernsthaft die insgesamt positive Rolle wegdiskutieren, die die deutschen Gewerkschaften gespielt haben und die nicht zuletzt auch ihrem Dachverband, dem

Deutschen Gewerkschaftsbund, zuzuschreiben ist.

### Funktionierende Gewerkschaften

Der Ehrenpräsident der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), der global und erfolgreich als Weltmarktführer für Hydraulikgetriebe agierende mittelständische Unternehmer Klaus Murmann, sagt: „Ich habe darüber nachgedacht und glaube, dass der Zustand von Gesellschaft und Wirtschaft mit funktionierenden Gewerkschaften aus meiner Sicht wünschenswerter ist als Individualisierung, als jede Zersplitterung. Und, so denke ich, sie könnten ihren Platz auf Dauer halten.“ (aus: Klaus Murmann, *Kontrakt für die Zukunft*, Brandenburgisches Verlagshaus, Seite 38)

Was sich wie ein Freibrief für den DGB und seine Gewerkschaften aus Unternehmern und anhört, ist mitnichten ein solcher. Murmann spricht nämlich nicht nur von Gewerkschaften, sondern von „funk-

tionierenden“ Gewerkschaften. Und er sagt auch nicht, sie „werden“, sondern sie „können“ ihren Platz auf Dauer halten. „Sechzig Jahre DGB“ ist ein guter Anlass für ein paar Reflexionen genau zu diesem Aspekt: Was ist in der Zeit rasant fortschreitender Globalisierung Grundbedingung für die Funktionstüchtigkeit freier Gewerkschaften?

Um jedes Missverständnis von vornherein zu vermeiden: Zu Recht würden es sich die Gewerkschaften verbitten, ihr Rollenverständnis gerade von Arbeitgebervertretern definiert zu erhalten. Aber wegen des notwendigen und gewünschten Zusammenwirkens von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden untereinander wie gegenüber Parlamenten und Regierungen ist es vielleicht auch für die Gewerkschaften sinnvoll, sich kritische Wahrnehmungen der „Gegenseite“ bewusst vor Augen zu führen. Ob und wie dies dann auf das eigene Rollenverständnis wirkt und ob es sogar das Verhalten ändert, bleibt uneingeschränkt jeder Gewerkschafterin und jedem Gewerkschaffer selbst überlassen.

### Globalisierung als Chance begreifen

Die Grundmelodie zum Thema Globalisierung komponieren und singen die deutschen Gewerkschaften in Moll: Angst vor Arbeitsplatzverlusten wird geschürt, notwendiger internationaler Strukturwandel zu oft gebremst oder gar verhindert, Wettbewerb vorschnell als Lohn- und Sozialdumping diskreditiert. Eine solche Defensivstrategie, die Zuflucht sucht in Protektionismus, bewirkt aber leider das Gegenteil des Beabsichtigten. Der Preis des Festhaltens an dieser Gewerkschaftspolitik wäre für Deutschland ein schleicher, aber fortschreitender Verlust an Wettbewerbsfähigkeit.

Wie man als Gewerkschaft das Thema „Globalisierung“ genau entgegengesetzt, nämlich positiv und offensiv angehen kann, dafür gibt der dänische Ge-

werkschaftsverband Landorganisationen i Danmark (LO) ein anschauliches und nachahmenswertes Beispiel ab: 2004 stellte LO gemeinsam mit der DA (Dansk Arbejdsgiverforening), seinem Pendant auf Arbeitgeberseite, fest: „Globalisierung erfordert zwingend die Verbesserung der Konkurrenzfähigkeit der Betriebe zum Beispiel durch höhere Flexibilität, Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes und Qualifikation der Arbeitnehmer.“

Wer einmal den Vorsitzenden von LO, Hans Jensen, über Globalisierung hat sprechen hören, durfte sofort erkennen, dass man diesem altgedienten Gewerkschaftsführer das Bekenntnis zu offenen Märkten, Wettbewerb und Strukturwandel nicht abringen muss, sondern er selbst sie als Triebfedern wirtschaftlichen Fortschritts und Erfolges anerkennt, von dem gerade auch die Arbeitnehmerschaft profitiert. Jensen ist ein ernst zu nehmender Verhandlungspartner, wenn es um klare Interessenvertretung geht. Aber er hat ein sicheres Gespür zu erkennen, wann Fragen anstehen, die Gewerkschaften und Arbeitgeber im Kern gleich beantworten sollten, weil es um die Existenzbedingung von Unternehmertum geht und damit um die Basis, ohne die Erwerbsarbeit, Wohlstand und soziale Sicherheit gar nicht möglich sind.

### Konkurrenzfähigkeit der Betriebe erhalten

Weil Deutschland als Exportnation so erfolgreich wie kein anderes Mitgliedsland der europäischen Union ist, sollte es auch den deutschen Gewerkschaften eigentlich nicht schwer fallen, sich aufseiten derer zu positionieren, die Globalisierung als Chance begreifen. Deutschland ist Exportweltmeister. Der DGB nimmt dies als schlagenden Beweis für die Güte des Standortes Deutschland. Strukturelle Standortschwächen aufgrund überfrachteter Sozialsysteme und die Unternehmen fesselnder Überregulierungen exis-

tieren für ihn nicht. Wer Strukturprobleme anspricht, unter Hinweis auf übermäßig hohe Lohnzusatzkosten und verriegelte Arbeitsmärkte mit sich zunehmend verfestigender Langzeitarbeitslosigkeit, der redet in den Augen des DGB nur den Standort Deutschland schlecht. Die Exportstatistiken zeigen in der Tat, dass Produkte und Dienstleistungen deutscher Firmen auf den Weltmärkten erfolgreich vertrieben werden. Was der DGB übersieht oder übersehen will: Dies bedeutet aber keineswegs, dass die Wertschöpfung deutscher Exportschlager auch am Standort Deutschland erfolgt. In einigen Branchen findet die Wertschöpfung schon zu fünfzig Prozent oder mehr im Ausland statt. Bereits „ausgewanderte“ Produktion wird und kann man nicht vollständig zurückholen. Die Präsenz auch als Produzent auf den ausländischen Absatzmärkten ist in einem gewissen Umfang unverzichtbar, um neue Märkte erfolgreich erschließen zu können. Aber Deutschland braucht Rahmenbedingungen, die zulassen, dass so viel wie eben möglich – und das heißt viel mehr als heute – hier geforscht, erfunden, entwickelt und rentabel produziert werden kann. Mehr Beschäftigung in Deutschland ist bei entsprechend flexiblen Rahmenbedingungen möglich. Erhalt und Stärkung der Konkurrenzfähigkeit der Betriebe im globalen Wettbewerb müssen zum zentralen gemeinsamen Ziel – wie in Dänemark – erklärt werden. Dies ist die logische Konsequenz einer Politik für Arbeitnehmer, die Globalisierung als Chance begreift und die anstrebt, durch gewollten internationalen Strukturwandel möglichst viel qualifizierte Beschäftigung nachhaltig in Deutschland zu halten beziehungsweise neu anzusiedeln.

### Anpassungsfähigkeit als strategische Notwendigkeit

Flexibilität war fast bis zur Jahrtausendwende für die deutschen Gewerkschaften

Ausdruck rückwärtsgewandten kapitalistischen Denkens. Sie wurde als Inbegriff unternehmerischen Ausbeutungsstrebens aufs Schärfste bekämpft. In Wirklichkeit ist gerade für Hochlohnländer, die auch immer Hochproduktivitätsländer sein müssen, die effektive und kurzfristige Anpassung an neue Marktfordernisse oder neue Marktchancen zwingende Grundvoraussetzung, um attraktivere Löhne und höhere soziale Sicherungsniveaus als andere bezahlen zu können. Je kürzer die Halbwertzeiten von Produkten aufgrund sich rasant beschleunigenden technischen Fortschritts werden, umso dringlicher wird auch die Notwendigkeit von Rahmenbedingungen, die schnelle unternehmerische Anpassungsprozesse befördern statt erschweren. Lange Zeit waren die Gewerkschaften auf diesem Ohr fast völlig taub.

„Wenn wir eine gute Idee für ein neues Getriebe haben, muss alles sehr schnell gehen, also nicht mit einer Fünf-Tage-Woche in unserer Prototypen-Werkstatt“, berichtet Klaus Murmann aus der Unternehmensrealität Ende der Neunzigerjahre und fährt fort: „Alle meine anderen Standorte können volle sechs Tage ausnutzen. Wenn wir eine neue Serie auflegen – das ist genauso wie beim Automobil, zunächst ist der Bedarf sehr groß –, können wir nicht sagen: ‚Nee, wir arbeiten nur fünf Tage und das möglichst auch nur in ein oder zwei Schichten.‘ Genau deshalb ist mein deutscher Standort nach den Maßstäben des Weltmarktes nicht mehr wettbewerbsfähig.“

Dieses Beispiel macht deutlich, dass Flexibilität nicht immer gleich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und alle auch noch zur gleichen Zeit herausfordert. Mal ist es nur die Prototypen-Werkstatt, mal die Produktion und mal der Vertrieb, mal auch nur Teile von allen drei. Die unternehmerische Freiheit, innerhalb verlässlich kalkulierbarer rechtlicher Rahmenbedingungen schnell entscheiden und han-

deln zu können, ist essenziell für jedes Unternehmen im Wettbewerb und zahlt sich im Ergebnis für die Arbeitnehmer durch ein Mehr an Beschäftigungssicherheit deutlich aus.

Erst durch die politische Debatte unter der Wortneuschöpfung „Flexicurity“ hat ein vorsichtiges Umdenken auf Gewerkschaftsseite eingesetzt. Aber immer noch fühlen sich deutsche Gewerkschafter fast ausschließlich dem zweiten Teil – der Security – verpflichtet und erkennen, dass Anpassungsfähigkeit zur *conditio sine qua non* für Sicherheit geworden ist. „Wer sich dem Wandel widersetzt, verliert auch Sicherheit. Es gibt keine Sicherheit ohne Wandel“, erklärte Vizekanzler Müntefering bei der Anhörung der europäischen Sozialpartner durch die damals amtierende finnische EU-Ratspräsidentschaft im Herbst 2006. Er hat Recht: Wer unter Berufung auf Sicherheit notwendige Flexibilität verweigert, bringt selbst die Sicherheit unter die Räder. Deshalb ist das aktive Fördern schneller Anpassungsprozesse auch kein Akt gewerkschaftlichen Entgegenkommens den Arbeitgebern gegenüber, sondern Gebot ökonomischer Vernunft, von der Arbeitnehmer wie Arbeitgeber profitieren beziehungsweise deren Behinderung unter den Bedingungen harten globalen Wettbewerbs sie gleichermaßen teuer zu stehen kommt. Wer soziale Ziele unter Außerachtlassung ökonomischer Vernunft verfolgt, wird entgegen seiner guten Absicht letztlich selbst zum Totengräber des Sozialen.

### Tarifpolitik: mehr betriebliche Spielräume

Flexibilität ist multidimensional und hat größte Relevanz auch für alle tarifpolitischen Verhandlungsgegenstände. Dass ein gewisses Umdenken auf Gewerkschaftsseite eingesetzt und auch erste konkrete Ergebnisse gezeigt hat, lässt sich in der Tarifpolitik der letzten Jahre

ablesen. Das unter der Bezeichnung „Pforzheim“ bekannt gewordene Verhandlungsergebnis aus dem Jahr 2004 zwischen dem Arbeitgeberverband Gesamtmetall und der IG Metall zu betrieblichen Abweichungsmöglichkeiten von Tarifstandards und das, was daraus in der betrieblichen Wirklichkeit entstand, ist sicherlich besonders herausragend. Aber „herausragend“ ist es auch nur zu nennen, weil sich bis dahin fast gar nichts bewegt hatte und endlich ein erster Durchbruch in dem für die deutsche Wirtschaft besonders wichtigen Metall-Bereich gelang. Auch 2005 und 2006 waren durch qualitative Weiterentwicklungen der Tarifpolitik geprägt. Anpassungsfähigkeiten wurden erhöht. Arbeitnehmer an guten wirtschaftlichen Ergebnissen durch Einmalzahlungen gerecht partizipieren zu lassen, ohne Unternehmen in übermäßige Lohnerhöhungen zu zwingen, die auch bei schlechterer Wirtschaftslage künftig als nicht veränderbare Fixkosten belastend wirken, ist ein begrüßenswerter Fortschritt des vergangenen Jahres. Aber der Fortschritt in Sachen Flexibilität entwickelt sich noch zu zögerlich, wird in der aktuellen Tarifrunde teilweise sogar wieder infrage gestellt. Die höchst unterschiedliche Wettbewerbssituation, in der sich Unternehmen sogar innerhalb derselben Branche befinden, verträgt aber keinen Flexibilisierungspfad nach dem Vorbild der Echternacher Springprozession. Gewerkschaften, die hier gar nicht oder auch nur zu zögerlich agieren, gefährden den Flächentarifvertrag.

Dem Bedürfnis von Unternehmen, bei Angebotsausschreibungen, Investitionsentscheidungen oder neuen Produkten der Konkurrenz schnell und passgenau reagieren, um am Markt bestehen und Marktanteile sichern zu können, kann ein zentralisierter – und damit schwerfälliger – Flächentarif alter Prägung nicht mehr Rechnung tragen. Tarifliche Öffnungen

nicht nur als Überlebensbedingung in der Krise, sondern als proaktive Handlungsoption auf schnelllebigen Märkten sind zwingend geboten, wenn der Flächen tarifvertrag im Grundsatz erhalten bleiben soll. Auch hier sitzen Unternehmen und Gewerkschaften in einem Boot: in einem nationalen Wirtschaftsraum unter der Bedingung internationalisierten globalen Wirtschaftens bleibt Tarifautonomie nur zukunftsfähig, wenn sie diese betrieblichen Spielräume eröffnet. Deshalb müsste dem DGB daran gelegen sein, bei allen Mitgliedsgewerkschaften diese Grundeinsicht und darauf zugeschnittenes tarifpolitisches Handeln zu befördern. Auch bei diesem Thema geht es nicht darum, in der Auseinandersetzung mit der Arbeitgeberseite die eigenen Interessen zurückzustellen, sondern die beschriebene Öffnungsnotwendigkeit als im gemeinsamen Interesse zu erkennen und die tarifpolitischen Konsequenzen zu ziehen. Für die Gewerkschaften bedeutet dies, auch ihr Verhältnis zu Betriebsräten und Belegschaften neu auszustarieren. Im Ergebnis müssen dezentrale Gestaltungsoptionen erweitert werden.

### **Einfache Tätigkeiten – für Gewerkschaften kein Thema?**

Gerade in den letzten Jahren hat sich die Erkenntnis allgemein durchgesetzt, dass Bildung in allen Facetten – von der frökhkindlichen über die schulische zur beruflichen und tertiären an Universitäten und Fachhochschulen – von strategischer Bedeutung für die Zukunftsfähigkeit Deutschlands ist. DGB und BDA haben hierzu gemeinsame politische Positionen formuliert und setzen diese Politik weitgehender bildungspolitischer Gemeinsamkeit fort. Angesichts der demografischen Entwicklung ist es nicht zu verantworten, Talente im Land verkümmern zu lassen. Das gilt gleichermaßen für weniger, durchschnittlich und hoch Begabte. Sie alle müssen optimal geför-

dert werden. Über natürliche Rohstoffe verfügt Deutschland nicht in nennenswertem Umfang. Basis unserer Behauptung im globalen Wettbewerb sind die Kompetenzen und Fähigkeiten der Menschen, ihr Fleiß, ihre Zuverlässigkeit, ihre Kreativität und ihr Erfindungsreichtum: Deshalb ist Bildung so bedeutsam.

### **Problemfeld Mindestlohn**

Was bisher mit den Gewerkschaften aber nicht konsensfähig war, betrifft die Menschen, die auch bei optimaler Förderung an die Grenzen ihrer (Weiter-)Qualifizierbarkeit stoßen. „Man kann nicht jeden Fahrstuhlführer zum Astronauten qualifizieren“, stellte Norbert Blüm schon vor vielen Jahren treffend fest. Auch für diese Menschen sollte aber der erste Arbeitsmarkt reale Beschäftigungsperspektiven bieten. Die Aussichten sind gar nicht so schlecht: In einer Gesellschaft mit einem stark wachsenden Anteil älterer oder hochbetagter Menschen wird der Bedarf an einfachen Hilfsdiensten wachsen. Das Potenzial für entsprechende Beschäftigung ist hoch – unter einer Bedingung: Diese Arbeit muss bezahlbar sein. Das ist sie aber nur, wenn sie ihrer geringen Produktivität entsprechend auch niedrig entlohnt wird. Mit dem vom DGB geforderten allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn von 7,50 Euro pro Stunde, der nach aller Erfahrung auch noch die Gefahr überproportionaler Steigerungen durchwahlkampfbedingte Politikerprofilierung in sich trüge, würde man Millionen Beschäftigungsmöglichkeiten gar nicht erst entstehen lassen oder in die Illegalität drängen. Das ist weder wirtschaftlich vernünftig noch sozial vertretbar.

Hier ist nicht der Platz, die Problematik im Detail auszubreiten. Aber dem DGB bricht kein Zacken aus der Krone, wenn er seine Position nochmals überdenkt – im Interesse der Menschen, die aufgrund einer falschen Mindestlohnpolitik nicht integriert würden, sondern ausgegrenzt

blieben. Umfassende staatliche Alimentierung oder Arbeit in der Illegalität wäre ihre Alternative. Dabei soll hier keineswegs dem freien Fall der Löhne nach unten auf einen oder zwei Euro pro Stunde das Wort geredet werden. Dies ist bereits jetzt und bleibt in Deutschland sittenwidrig und damit auch rechtlich verboten. Arbeitslosengeld II bietet die staatliche Garantie eines Mindesteinkommens für jeden Bedürftigen, gerade wenn sein Lohn für einfache Tätigkeit nicht die Höhe des politisch gewollten Mindesteinkommens erreicht. Ob sich der Staat – wie kürzlich aus der Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-Bundestagsfraktion zu hören war – wegen seiner Mindesteinkommensgarantie dagegen schützen sollte, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu seinen Lasten ganz besonders niedrige Löhne vereinbaren, weil ja ohnehin auf das Mindesteinkommen aufgestockt wird, kann man nüchtern erörtern. Dieser Weg jedenfalls würde im Gegensatz zu den DGB-Vorstellungen großen Spielraum belassen, auf dem ersten Arbeitsmarkt zusätzliche Möglichkeiten für einfache Beschäftigungen zu generieren.

Hubertus Schmoldt, der Vorsitzende der IG Bergbau, Chemie, Energie, zum Thema einfacher Dienstleistungen: „Wir müssen uns als Gewerkschaften fragen, welchen Beitrag können wir leisten, damit der Dienst am Menschen bezahlbar ist. Ist unsere Arroganz als Gewerkschaften eigentlich heute noch vertretbar, dass wir sagen, bestimmte Tätigkeiten lassen wir in Deutschland nicht mehr zu, weil sie nicht mit unseren Tarifen zu bezahlen sind? Die sollen eben in Polen verrichtet werden. Wir müssen über neue Bezahlungsmuster nachdenken – eine Kombination über Einkommen, das über den Markt generiert wird, und Zuschüssen, die zum Beispiel von der Bundesagentur für Arbeit kommen oder aus der Negativsteuer finanziert werden. Das blocken wir bisher ab.“

„Nur wer mitgestaltet, überlebt.“ Diesen Titel gaben Gabriele Stief und Hartmut Contenius, zwei Redakteure der *Hannoverschen Allgemeinen Zeitung*, ihrem Buch, in dem sie mit schonungsloser Offenheit die jüngste Geschichte der Gewerkschaften als „eine Geschichte der Verweigerung und des Abschieds aus politischer Mitverantwortung“ darlegen. Sie ermuntern die Gewerkschaften zum Tabubruch, um in der Wirklichkeit anzukommen und so wieder in den Prozess des Mit-Gestaltens einzusteigen. Die vom DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften praktizierte Wirklichkeitsverweigerung betrifft vor allem den Prozess der Globalisierung und seine Konsequenzen für Deutschland. Dies ist deshalb so fatal, weil nichts die Bedingungen für den Erfolg von Unternehmen so radikal verändert wie der fortschreitende und sich beschleunigende Prozess der Globalisierung. Die Chancen der Globalisierung zum eigenen Vorteil nutzen zu können erfordert eine nationale Politik struktureller Reformen – in den Sozialversicherungssystemen, im Arbeitsrecht, bei der Mitbestimmung – die mit zu gestalten die Gewerkschaften sich bisher beharrlich weigern. Dabei geht es nirgendwo darum, die Substanz des Sozialstaates anzugreifen. Weder steht die Privatisierung der sozialen Sicherheit im Falle von Krankheit, Alter, Arbeitslosigkeit oder Pflegebedürftigkeit noch die Abschaffung der Mitbestimmung oder des Kündigungsschutzes auf der Tagesordnung. Es ist an der Zeit, den Sozialstaat aber auf die Bedingungen des globalen Standortwettbewerbs einzustellen, gerade um seine Substanz zu schützen und den Menschen eine nachhaltig verlässliche soziale Basissicherheit nicht nur zu versprechen, sondern tatsächlich zu gewährleisten. Dieser Aufgabe muss sich Deutschland stellen – mit oder ohne Gewerkschaften.